

1号 女がはたらくこと／女性は過保護か／共働きを調査して／母親銀行を



あこら

小さなあこらが生まれました
あこらは あなたを待っています
A G O R A は ざりしあのひろば
ざろん・ざわめき・かいもの・ゆうべん
そこからぼりすのぼりしーが生まれました
この小さなあこらには
学者もなく、市場もなく、
ただ あなたを待つ心だけがあります
全国ちりぢりにはたらき
全国ちりぢりに考えている皆さん
あこらに声をお寄せください
小さな点が線となり面となつて
働く女性のしあわせにひびいてくる日まで
あこらは あなたを待ちつづけます

婦人解放の声を聞いて久しく、なおりアの
動きが絶えないのはなぜでしょうか。
女性上位という表現の中に、上位ではない
アイロニーがこめられていることを、働く女
性は現実の問題として肌に刺す思いで知って
います。

怨念ということばを好まない人も、ひとり
ひとり心の底のかなしみから目をそらすわけ
にはいかないのではないかと思います。

子を生み育てる母性に徹したいと思つても
職業の第一線に立つためには、切り捨てなけ
ればならない部分が多いのが現実です。働く
女性には多くの荷を負い、その荷の重みのため
におのずと走り、走るることによつて、自分の
最も愛する周辺の者まで走らせ続けます。

走る力は、本来は前進の巨大なエネルギー
でなければなりません。それぞれに力走する
個人が連帯を持つときエネルギーは幾何級数
的な力となつて新しい社会を可能にするでし
ょう。

多発する草の根の運動が自然消滅に終わらず、
より強く広い根を張る力となるように、この
誌上で、できるだけ多くの運動、できるだけ
ば広い考え方を紹介し、多様な現実をみつめる
ことの中から前進をはかりたいと思います。

あこらは、BOCという小さな婦人の組織
から出発しましたが、私ども自身の垣をここ
に取りはらい、より広い友を迎えて新しい勇
気を得たいと思います。

あごろ創刊号 目次

	表紙	0	岩見禮花
◎女が働くこと◎		2	
	走る	2	松谷みよ子
	まず自分の手で	4	三枝佐枝子
	ママたちもっと自信を持って	6	伊藤佑子
	非権力的な女性こそ	11	田中喜美子
	働く母として保母として	14	松浦和子
	主婦も働く女性	17	平岡ふき子
	出産退職の経験から	19	中田かほる
◎共働きを調査して◎		22	
	働く妻の姿から	23	BOC生活研究部
	共働き体験を語りつこう	33	
	妻に望む	35	BOC 生活研究部
	母親銀行を考えてみませんか	43	
	カギッ子	44	さいとういづみ
◎女性は無保護か◎		45	
	婦人労働と保護法	46	赤松良子
	現行労基法は婦人に対し無保護である	48	東京商工会議所
	母性としての女性をもっと保護されるべきである	54	山本まき子
	流動的な現実を直視してカベを破ろう	57	影山裕子
	保母にはもっと保護を	59	山田洋子
	重量制限がない人間	60	松下邦子
	バスの車掌は生理休暇が必要	60	大沢みね子
	タイピスト20年生の体験から	61	小川かほる
	決して無保護ではない	61	安達智恵子
	職場以外での負担を軽く	62	梶谷典子
	量的にだけ制限される婦人の職場	63	佐田昭子
	おかげでカシコクになりましたが	63	松浦朝子
	働くことを特別視しないで	64	青木やよい
	管理職という名のもとの無保護	65	玉田紀美子
	ミスタイプの悲しみの中で	66	小田宏子
	「母性」を問い直して	66	平田佑子
	保護は男性にこそ必要	66	柳 雅子
使用者は女性の生理を理解し 労働者は職業観に立つこと		67	斉藤 一
婦人衛生面からだけでは論じられない		68	斉藤信彦
◎71年の婦人界から◎		70	新聞切抜帳
	あなたの創造力をこ預託ください	96	BOC創造銀行

女が働くこと

走る

松谷みよ子

デンマークの古城をみての帰途、汽車の時間間に合いそうもないというので走り出したら、案内してくれた学生に叱られた。

「走ってはいけません。デンマークで走るのは事件があったときだけです」

では事件とはと聞くと、火事なぞは重大事件の部類に入り、ドロボウだの人殺しだのはめったにないという。なるほど、そういうお国がならな一生のうち、走ることはめったにあるまい……。

このちいさな出来事が私の脳裏に焼きついていくというのは、その頃……もうかれこれ十年前のことになるけれども、私は走りに走りつづけていたからである。時間が惜しくて、買物も走ってした。だから子供をみごもったとき、走れない事にいらいらした。それでも強引に走って道端の泥の山にころげこんだことがある。赤ん坊が生まれて

また走れるようになったときは、神へ感謝した。こんなふうだから赤ん坊ごと走るのは毎日のことだった。

当時、私は主婦であり母であり、夫とともに人形劇団を創立して三年目だった。会計もやり、仕込みもやり、人形も縫い、台本も書き、地方へ民話の採集にかけ、童話も書いた。その頃テレビの仕事も多く、劇団は徹夜に徹夜を重ねた。稽古場もなく自宅が製作場でもあり、泊り込みの場でもあり、一回に十人分の飯炊きはしょっちゅうだった。

ある朝の事だった。徹夜の朝みんなは放送局へとんで行き、私は乳母車に赤ん坊をのせて保育園の赤ちゃん部屋へ走った。すると何としたことか、乳母車はあつというまにはずれて赤ん坊はころげおちた。今まで起こった事もない出来事に啞然としたが、立ち止まっている間はない。赤ん坊を放り込んでまた走った。またもや乳母車ははずれて赤ん坊はころげおち、私はつまみあげると保育園にかけこんだ。「お願いしまーす」朝のお弁当と泥んこの赤ん坊を渡された園長先生がどんな顔をされたか……振りむきもせず私は駅に向かって走

り、階段をかけあがり、息を切らせて放送局へかけこむ。入る。部署につく、もうカメラリハだ、ハイ本番、三十秒まーえ、十五秒まーえ、今まで騒然としていたスタジオは一瞬凍ったようにすべての動きをとめる……。あとで調べたら乳母車は前の日引越しに貸したとき、重たい本をやたらと積んで運んだため、金具が開いて甘くなっていたのだった。かなり大きかったとはいえ乳母車を引越しにつかうほど私たちの周囲は貧しく、かつ、のどかであった。

走る。走る。走る。家の中でも私は走った。そうしなくては時間が生み出せなかった。そんな私にデンマークの土を踏んだとたん、一切走るなどいっても、それは無理というものである。なにかというと駆け出しそうになる私に、彼氏は呆れていた。

女が仕事を持って生きる。いや仕事だけでなく子供を育てながらどう生きたかと問われるとき、私はひたすら走っている自分が浮かび、そしてまたコンクリートの壁につめをたて、ひっかきとるように自分の時間をむしりとろうとした姿が浮か

ぶ。おそらくこれが日本の働く母親の大部分の姿なのではあるまいか。

むかし、信州上田に、愛する若者の許へ毎夜、山を越え山を越えて走る娘がいた。その娘は若者の許につくと、しっかりと握りしめていた両手を前にさしだして、ぱっと開いた。そこにはつきたての餅があったという。それが毎夜つづいたから若者が不審に思ってきたと、私は毎夜ひと握りずつ米を握りしめて家を出る。そしてお前に逢いたい一心で、山を越え山を越え走りつづけ、着いたときぱっと掌を開くと、そこに餅がある。そうだったという。

この話を丸木俊さんにしたところ、心に残られたのか「私の交友録」という所に「松谷さんも私も掌に餅を握りしめて走る女である」と書かれ、拝見して恐縮した。しかし、そういわれて考えてみると、とにかく走らねばいられなかった自分が、ふと気がついて掌を開いたとき、そこには作品が生れていたように思う。いったい何故走りつづけたのだろう。それはやっぱり何かをなさなくては生きていられないという人間の業のようなも

ので、だからつづいたように思う。

今、私はあんまり駆けださなくなった。それはよいことだろうか。わるいことだろうか。(作家)

まず 自分の手づ

三枝 佐枝子

私はいま、女性解放運動の先駆者平塚らいてう先生のご葬儀から帰ってこれを書いています。

今から六十余年前に、「元始女性は太陽であった」と叫び、新しい女としてのノロシをあげたらいてう先生の八十五年の生涯は、女性がほんとうに生きることがどういうことを追求しつづけたものであった。

葬儀の行なわれた青山斎場は、先生の死をいたむ女性たちによってうずめられていた。おそらくその大部分は、何かの形で仕事を持っている人たちであろうと私は思った。そして、あらためて、この六十五年間の女性の歩みを思い、今日の働く

女性のあり方を考えさせられたのであった。

企業は女子をどう使いたいのか

私は時々、企業関係から、女子社員たちに話をしてほしいと頼まれることがある。「いったいどういう点を中心に話してほしいと思っていられるのですか？」と私はそのときいてみる。「例えば、あなたの会社では、女子社員にできるだけ長く勤めてもらいたいと思っているのですか？」と私はたずねる。

「もちろんですよ」と大部分の方は答える。「では、女子社員が長く勤めて、一生懸命に仕事をした場合、あなたの会社では、彼女に昇進の道を開きますか？」とたずねると、その答えは、「イエス」と「ノー」の半々くらいである。半々くらいだというと、ずいぶんひどいように思われるかも知れないが、半々になったということは、大きな進歩だといってよい。それだけ企業が女子の仕事ぶりを認め、また、女性の能力を必要とするようになったのである。

しかし、まだ残る半分は、「すぐにやめられても困るが、あまり長くいてくれるのもありがたい

ない。適当に働いて、適当な時にやめてくれるのが理想的」と考えているのである。こういう考えを持っている企業の中で、いったい私が、女子社員に何を話したらよいのかと、私は味気ない思いをするのである。

鶏か卵かの論議を断ち切れ

私自身は幸いにして、まったく男女同権の職場で働いてきた。私は二十三年の編集者生活で、ただの一度も自分が女であるというハンディキャップを感じたことはなかったし、そのために仕事がいかに辛いということもなかった。

しかし、出版社がすべて女子を優遇するというわけでもない。私の職場が女性を大切にするのは、やはり長い歴史があったといつてよいだろう。長い年月を通して、先輩の女子編集者たちがその能力を発揮し、その地位を築いて、それが今日にうけ継がれて来ているのであった。

私は自分のこの経験を通して、女性の職場をめぐる鶏か卵かの論議は、どこかで断ち切らなければいけない、そして、それはまず女性自身によって断ち切られなければならない、という考えを持

っている。鶏が先か卵が先かというのは、女性が職場で優遇されないのは、女性がすぐやめてしまったり、やる気がないのだという説と、いや、企業が女性を優遇しないから、やめなくなるのだという説のことである。

かつて私の先輩は、このどうどうめぐりを断ちつけてくれ、女子の能力を示した。また、それを受け継いでくれた人があったからこそ、私はめぐまれた職場に迎えられたのであった。だから、その先駆者の役割を、各職場で誰かが拓いてほしいと、私は思うのである。ただ相手を責めていただけでは、問題は何一つ解決しないと、私は信じているからである。

既得権にこだわるな

最近、女性保護のための特別措置、たとえば生休休暇などについても、賛否両論あって、それはむしろ職場での其の男女同権のためにはマイナス要因となるという意見も出ているが、私も、その考えに賛成である。もちろん労働のはげしい特別の職場の場合は、適切な措置がとられるのが当然だが、一般事務の場合は、その必要はほとんどな

い。残業や深夜業も、責任あるポジションにあれば、女性といえどもしないわけにはいかないこともある。

だから、そのことが女性にとってハンディキャップになるなら、そんなものは返上したらよいと思う。そして、その代わりに、女性のほんとうの足場を固めるほうが、賢明ではないかとさえ、私は思うのである。

しかし、この考えには反対も多いことだろうか、さらに論議が交わされることが必要だと思いが、いたずらに既得権にこだわって、もっと大切なものを見失うことのないようにしたいものだと思う。

新しい職場の足固め

最近、私の知るかぎりでも、女性の職場はずいぶん新しく開拓されてきた。女性の船員が採用されたり、一流商社や銀行が女子の海外駐在員を初めて置いたりしている。また、今まで昇進の道の閉ざされていた職場で、新たに女子の役付きをもうけた例もいくつか聞いている。それは、女性たちの仕事ぶりが認められ出したことと、男子だけ

に頼ることのむずかしい労働市場の問題とによるものであらう。

しかし、このような新しい試みが定着されるかどうかは、選ばれた女性たちの仕事ぶりいかんにかかっている。泣きことを言ったり、相手のせいにすることなく、まず、開拓された分野を、自分たちの手でしっかりと固めることから始めてほしい。

*

らいてう先生が言われたように、女性がほんとうに「太陽」の存在であるためには、今後も、地味な、足の地についた闘いがつづけられなければならないにちがいない。(評論家)

ママたち
もつと
自信をもつて

伊藤 祐子

「子供さんが、かわいいそうね」

「ご主人の顔が見たいわ」

働いているママに、決まって浴びせられるこの二つの言葉。

この二つの言葉を聞いた時に、働くママたちの心はびりびりと縮みあがる――。

怒っているのだが、しかし、子供が、夫が、かわいそうではないという確信がないために、強く反発することもできず、うっすらと笑い、そうねえ、と言葉を濁す。

しかし私は、確信をもって証言する。

働くママたちが、かかる不安とうしろめたさから解放され、かっきりと頭をあげ、胸を張り、自信をもって働くことができるように。

子供たちは、かわいそうではありません。

夫たちは、並の男以上の男です。かわいそうだななどといわれることは心外千万。

この雑誌を作ることに命をかけておいでの斉藤涼さんが、原稿依頼にお見えになった夜、初対面の私は、こんなぶしつけな質問を浴びせてしまった。

「お子さんは？」

「小学校六年生です。ずっとカギっ子で、これまでにかわいそうな生活ばかりをおしつけてきました。そのことが、子供にどう現われるかが、いちばん心配でした」

「それで？」

「先日、学校の作文に、お母さんのようなおとなになって、お母さんのような仕事をしたい、と書いたそうです。このことを先生から教えられたとき、私は、ホッとして、子供を生んで十年めに、やっとこれでよかったんだと、肩の力がぬける思いでした」

うれしかったろう。どんなに、うれしかったろう。このお子さんは、小さかったころ、同じ団地に住んでいる主婦たちから、カギっ子でかわいそうね、といわれるのがいちばんイヤだとママにもらしていたという。自分は平気なのに、と。

*

子供をおいて外に出る働くママたちは、まず自分自身とたたかわなければならぬ。ある朝、幼稚園にいつている私の娘がハシカになった。私は、出勤前のあせる心をそのままに、娘をおぶっ

て医者へ走った。家に帰り、ねかしつけ、おばあちゃんにあとを頼んで社へとび出したが、私とて人の子の親、病氣の子供の枕もとについていてやりたい気持ちでいっぱいだった。

夫に対する気持ちともたかかわなければならぬい。

仕事が遅くなった。三十分遅くなった。夕食の仕度になにあわぬい。駅から走った。ハイヒールなんてはいていなければよかったと思つた。玄関に入るなり、私は、しゅうとに三つ指ついてあやまつた。

「すみません、遅くなりました。大急ぎで仕度しますから」

「すみません」と帰るなり口をついて出るのは毎日のことである。悪いことをしているのではない、せいっぱい働いて帰ってくるのに、どうしてこんな言葉が出るのか、いわなければならぬのか、と疑問をもつてはいたものの、やはりいつてしまうのである。

だが、この夜は、三十分遅れたことを、心底からすまぬいと思ひ、バッグを放り出すと、そのま

まエブロンをかけて台所に立つた。すると、驚いたことに、もう九分通り食事の仕度はでき上がつていたのである。

「ワァー、ごめんなさーい。どうもありがとう。さ、かわるわ」

そこで夫は言つたのである。

「すみません、というのほもうおやめ。家事は、できるものが、手のすいているものが、疲れていないものがやればいいのさ。男だつて楽しんでやれる日もある」

曾野綾子さんの旦那さん、つまり三浦朱門氏は、洗たくも料理もされるという。

「男にだつて人に洗つてもらつては恥ずかしいものもあるから洗う。妻が仕事で手が離せないときには、息子なり自分なり、手のあいてる者が料理を作る。あたりまえのことですよ。ただし義務づけられるのはイヤですがね」

夫も、妻を働かせていると、世間とたたかわなければいけない。とくにサラリーマンの世界では。「女房が働いているということだけで、マイナス点になるんだよ。理屈なしにそうなんだ。とくに

その女性の活躍が大きければ大きいほどまずい」

ある会社にも、めざましい仕事をしている奥さんをもっている人がいた。ご主人の単身外地勤務が長びいたので、その奥さんは、自分が働いたお金で外地まで会いにいった。これがいけなかった。幹部のひんしゅくを買ったのである。

「会社が家族同伴にしなかったことや、奥さんの渡航費用を出さなかったことを、奥さんの行動は非難するものである、と解釈したんだね」

私も、夫の友人にはよくさとされる。

「奥さん、外で仕事をするのはやめなさい、決していいことはないから」

私に直接いうくらいだから、男仲間の会話では、いかにひんばんにこんなセリフが吐かれているか想像できる。こんな時、夫族はどんな顔をして、どんな返答をしているのだろう。

*

次に、働くママは、同じ主婦族の非難ともたかわなければならぬ。けれども、この非難は、昔ほどあけすけではなくなった。主婦の多くが働きたいと思いはじめたせいである。

けれども、子供の教育に関する限りは、まだまだ世間は働くママに批判的である。

べったりそばについていなければ、受験の難関を突破することもできないし、スキップも不足して不良化を招くというのである。

何という思い上がりだろう。

母親の力は、それほど偉大ではない。自分を過大評価するにもほどがある。

ポイントさえしっかりとおさえれば、親はなくても子は育つのである。子供にまといつかれていたい、子供にまといついていたいというのは、母親の本能であるから、そうできることは、母親にとっては非常な喜びである。

しかし、それはエゴというものだ。

残酷なことだが、まず自分自身にクールになって、子供から離れる必要があると私は思う。

離れていると心配だ。身を切られるほどに心配である。でも、安心してよい。あたりまえといえはあたりまえだが、子供は何といっても母親の肉の分身である。いくら離れていても帰ってくる。朝と夜、そして日曜日、しっかりと抱いてやれば

それでよい。

先年、私はアフリカへ約四カ月間の旅をした。

子供は小学校の三年生になっていた。私と娘は、その旅の前後、テレビの主婦むけ番組の恰好の材料となった。

「子供を置いて長い旅にでることに、心配ではありませんか？ ご主人がよく許されましたね。お嬢ちゃん、ママがいなくて淋しくないの？」

心配に決まっているではないか。寂しいに決まっているではないか。しかし、私は思うところあって、あえて旅を実行した。そして帰国してから子供むけの単行本を書いた。「ママのアフリカだより」というこの本の最終のページに、娘はこんな感想を書いてくれた。

「ママの手紙をよんで、私は、世界にはいろんな種族がいるんだなあ、みんな同じ人間なんだなあ、自然で大きくて美しくて、そこにすんでいる動物たちは楽しそうでおもしろいなあ、ピアフラとかアラブとか、戦争ってイヤだなあと思いました。ママが旅に行くことは、はじめは心配で心配で、とってもかなしかったけど、こんな手紙をくれる

のなら日本中のマンガを買ってくれるよりうれしいです。

それに、そばについていて勉強勉強と言われるより、手紙で言われると、やらなくちゃと思いました。

それから、ママの手紙が出された地名や、その国の歴史なんか、自然にしらべて、おぼえてしまいました——」

手前ミソで恐縮だが、これは実話である。彼女のあとがきも、正真正銘、娘が書いたものである。自発的に……。

そして、やがて、全国の小学生たちから、私はたくさんの手紙をもらった。それには、男の子も、女の子も、おばさんですてきなママだ。おもしろくて、ためになる話をありがとう、また次の本を出してくださいと書いてある。中には子供をもつお母さんからの手紙もあった。

私は、これでやっと安心した。一つの大きなカケである、などと意気こんで、私なりにかなりの決心をして旅をしたのであるが、やはり、それでよかったのだと今になって思うのである。

子供から離れることはむずかしい。夫から離れることはむずかしい。家庭から離れることはむずかしい。だれだって離れたくはない。

だが、勇気をもって離れよう。

もし、どうしてもやりたい仕事があるのなら。

「一生懸命はたらいている母親の子供は、決して不良にはなりませんよ」

あるベテラン刑事がいつていた。私もそう思う。

その代わり、なぜ働くのか、どんな仕事をしているのか、何のためにその仕事をするのか、というようなことを、子供の年令に応じて、じつくりと、わかりやすく、まじめに話してやることが肝心だ。子供は、子供なりに理解してくれるものだから。反発したり、質問したりしてきたら、子供の言い分をよく聞いて、決して押しつけるのではなく、子供がわかってくれるまで話しあう必要がある。一度にではない、ゆっくりと、時間をかけて、あせらずに。そして、父母会や、母と子の集いや遠足のおべんとうなどには、せいぜい時間をつくり、精いっぱいの気持ちをこめて、つきあってやることだ。

自分の仕事にプライドを持ち、確信があれば、どんな質問にも、どんな批判にも答えられると思う。確信がなくなったら、その動揺の原因は、まず自分自身に向けて探さなくてはならない。

その結果、どうしても納得がいかず、確信をなくし、働く意味を見出せなくなったら、きっぱりと仕事をやめるにこしたことはない。(著述業)

非権力的 女性こそ

田中喜美子

男女を問わず、健康にめぐまれたものが働くということは、ごく自然なことであり、そこで満たされる充足感、何ものにも代えることができない人間としての喜びであると思う。にもかかわらず、なぜ「女が働くということ」として女を取り上げなければならないのか、こういうことがテー

マになる社会の後進性をいままらのように思い知らされた気がする。

少なくとも私は女としてよりも人間としての自覚のもとに過去十何年か働き続けてきた。だからここで「女が働くということ」として、自分の意識の中から女である部分を取り出すことがうまくできず、逡巡に逡巡を重ねてしまった。

ふり返ってみると、私が人間として働くということに目覚めたのは、結婚して、妻となったとき、いわば主婦業についたときに始まる。

封建的な家庭に育った私は結婚と同時に退職して家庭にはいった。

朝は夫を駅まで送り、三時頃からいそいそと夕食の仕度にかかった新婚当初から、外で働く夫の帰りは遅く、ただ、ひたすらに、夫の足音を待つ生活はむなしかった。

洗濯と掃除に代表される主婦業は、絶えることのない繰り返しにほかならず、そこには何ものも生産もなければ進歩もなかった。

せつせと手芸をして部屋を飾ったり、洋裁や編み物で夫や自分のものを創って、手づくりの喜び

を味わってもみた。しかしそれも一つの自己満足にすぎず、社会につながり、拡がっていくものではなかった。

このままでは、井の中の蛙どころか、社会から全く断絶され、深い穴倉の中にずしずしと沈んでいくような焦燥を感じた。

社会の一員として働きたい、共に生きている連帯を夫を通してでなく、じかに私の肌で知りたいという思いはつのる一方であった。社会人としての連帯のない、組織の歯車になりえない主婦業に私はいたたまれなくなり再び職についた。

それから十何年、妻である私が、社会に出て働くことも、ごくあたりまえのこととして自分の中に受けとめてきた。あたかも夫である男性が働くことに何の不思議もないように。

人はよく、家庭と職場を両立させるのはいたいへんでしょうという。両立させようと思うから無理があるので、私は両者は初めから性質を異にするものであるから両立なんて思いもよらない。全く異質のものであって相対するものではないと割り切っている。

働くということは社会的な責任を果たすことであり、家庭とは一切の責任から逃れた憩いの場であると思っている。この憩いの場を支えているものは、責任感でも義務感でもなくお互いへの思いやりの気持ちだと思う。

片づいている部屋のほうが気分がいいし、手料理の方が美味しいからそれをするのであって、妻の責任において、掃除し、料理をしたことはない。

しかし、ここに子供という問題が加わってくると、ことは複雑になる。いかにしても親としての責任は全うしなくてはならないから。

私たち夫婦はいまだに天の配剤これなく子供に恵まれない。だからここで働くことと母親であることについては語ることができない。私に子供がないということが、私をしてやみくもに働くことへの意欲をもりたてているのかも知れない。人の子の親は、多かれ少なかれ子供に激しい執着をもち、子供に自分を投影して、その人生を生きる。しかし子供のいない私にとっては、常に自分自身への投影であり、成長の記録を自分の中に築いていかねばならない。

組織の中で女性が伸びていくことは容易ではない。いろいろな面で男性との差別がある。しかし、私はあえてそれに抗議はしない。抗議よりも実践あるのみ。ただ、黙って地道に着実に仕事を積み重ねるのみ。社会人としての形成をおのれの中に築きつつ、自分が生きていることを社会の中に確かめつつ――。

私には、三食昼寝つきの主婦も、ウーマン・リブの旗じるしを先頭に勇ましく戦う女性もほど遠く、日々の生活を私なりに充足させることに精一ぱいの毎日であった。

先日、十何年ぶりに友人から電話がかかってきた。よもやまの話をしたあと「あなたももう十何年も勤めているんだから課長ぐらいになったんでしよう。えっ、まだ？、何もたまたましてるのよ。しっかりしなくちゃ駄目じゃない」

しっかりするということと課長になるということとどういう結びつきがあるのだろうか。ここが男と女の別れ道なのかなと思った。男は将来に向かって地位や権力を欲するのに、女である私は正直いってそのような座につきたいと思ったことは

ない。人は言うだろう。組織を動かしているのは権力だと、だから仕事をするにはより多くの権力をもつ座につくべきだと。

しかし、ほんとに組織を動かし、その組織を展開させるためには、組織は横に広がっていくべきであって縦の上下の関係で結ばれていく組織は孤立化し、民主主義の社会から脱落していくのではないだろうかと思う。

生まれながらにして権力的な男性は、近い将来、組織の中からはみ出される日が来るかも知れない。その日のために、女である私は働きつづけよう。(公務員)

働く母として 保母として

松 浦 和 子

産休明けから家庭福祉員(保育ママ)に預け、

満一歳になった翌日から公立の保育所に通っている長女は、もうすぐ三歳を迎えようとしている。最近では、値段が「高い、安い」量が「多い、少ない」などと数量へしきりに関心を示す。先日ハサミを買った。八十円なり、長女は言う。「高いね。もっと小さいのだと安いよ」と。これも保育所生活の長所だろう。

長男は先天性心臓病(心室中隔欠損症および肺高血圧症)。産休ももうそろそろ終わろうとしている生後四十日目に発見。わが子にそんなことが起ころうとは思わなかった。とにかく生命を助けることが先決と入院、四カ月間の長い長い入院生活。その間肺動脈狭窄作製の手術を受け、結果はほとんど普通の家庭生活が可能だという状態になり退院してきたが、預かってくれるところも、人もいない。やむなく感冒その他の病気の感染防止と母親が仕事を続けるための理由で、信頼できる病院の二十四時間保育に入院する。その後心身とも順調に育ち、満一歳を迎えて久しぶりに家庭生活にもどってきた。食欲は旺盛、活発に身体を動かして遊んでいる姿は異常をほとんど感じ

させない。将来根治手術を受けなければいけない心臓が気がかりではあるが、現在近所の奥さんの好意で昼間は保育をしてもらっている。

この二人の子供を預けてなぜ私は働き続けるのか。私の保母生活も九年目、時おり目標を見失うことがある。特に困難にぶつかると一つ一つ確認してゆかないと負けてしまう。一つは家計援助のために、一つは保母としての仕事を充実させていくために。

この二つが私の仕事への気持を持続させている。もっともつとつきつめて考えれば、やはり現在の働く母親と子供たちが社会の隅に迫いやられている矛盾にぶつかってしまう。

多くの働く母親が、低賃金、身分保障もない最低の状態で働き、一方、預けられている子供の保育所では、子供不在の保育がされている。子供をとりまくいろいろな環境、建物は狭く、庭で遊ぶうにも狭くて十分身体を動かしての遊びができない。日の当たらない保育室はほとんど混合保育。その狭いところでは子供たちの宝物をしまっておく場所もない。

安全、安全と施設の責任者はいうし、保母もケガのないように、その中でどのように十分身体を動かす遊びを組んでいけばよいのか、気の休まる間もなくはりつめた仕事をしている。疲れてきた保母は子供の行動に、当然のこととしてあれも駄目、これも駄目と、しかることしかしない。

集団生活は幼児教育の場、のびのびと育てようと先輩たちの切り開いていった現在の保育制度は、今はただ預かるだけが第一義とされようとしている。

保母の職場が中央集権的で人事管理がきびしいこと。すべて施設長が命令権を持つ、例えば四月になると、何を基準としてか、クラスの担当を決めてくる。まず自分の受け持ちたいという年令の希望などは無視されているなど、保母の自主性をむしろとる状態は日々の仕事の上で数をあげれば限らない。子供を保育して働くのに、保母に主体性がなくてどうして「独立心や自主性を育て、やさしい心をもつびのびとした子供」を育てられよう。保母の目は常に上を向き、大切な子供のほうへ目を向ける余裕もない。

こんな状態の中で少しづつ「保育とはなにか」を真剣に考えている人たちが出てきている。母親はこの大事な仕事を独身の保母だけに任せてしまつてはいけない。自分の子供を持ち、働く母親の立場を理解することができ、子供への愛情を頭で理解し、ハダで感じられる母親保母と一緒にやることができると思う。また子供をのびのび育てられる環境づくりに努力することは、婦人の社会労働の場をより広くしてゆく支えになるのだと思う。自分が働く婦人の立場であり、また預かっている子供たちを見ているだけに痛切に感じる。

いつもこんなときばかりではない。「他人の子供をみるのも自分の子供をみるのも、子供をみることはかわらないのだから家庭で子供をみればよい」ということばを聞くと、迷うこともある。とくに子供が病氣をしたとき、熱のため目が充血し、水分だけしか要求せず、必死で病氣とたたかっている姿を見ると、父親と母親はかわるがわる休んで看病する。そんなとき、もし母親が家庭にいればこんな病氣をしなかったのではないか、などあ

れこれ考える。しかし病氣が峠をこし、回復に向かいはじめると自分が休んでいた間の仕事の遅れとほかの保母さんにしわよせした責任を考え始める。一日も早く出勤しなければ一緒に働く同僚に迷惑をかけてしまうと、心ここにあらず、子供の心配をし、仕事の心配を考えるとじっとしていることができない。なんとも苦しい時間を過ごさなければならぬ。この苦しみにがまんできず、早く出勤すると、必ず子供の病氣はぶり返して悪くなる。何度経験したことか。何度経験してみてもやはりどちらをとるべきか決心がつかない。ふつとこのうずの外に立ち、わが子を含めた子供たちの未来をみたとき、人間として扱われるのではなく、労働力の商品としてみなされるのだらうと思うと、やはり、幼児教育の問題を通して、働く婦人のこととともに、考えれば考えるほど自分の働く意義は深まるばかりである。

保育所に預けることが困難な子供をかかえながら、共働きをあえてしてゆく現在の心境の一隅に、いかなるすべての子供（病児、身障児）も集団生活の営める、公立の特別保育所ができるのを心か

ら望んでいる。またすべての婦人が労働し、社会的に貢献できる社会をめざしたいと思う。(保母)

主婦も働く女性

平岡 ふき子

女性解放の声もまだ初々しかった昭和二十年代に学生生活を送った私の年代は、大学を出たらそれなりの仕事につくことをごくあたりまえに思っていたし、結婚してから仕事を退くといったことなど考えもしなかった。最近のように大学卒がお嫁に行く好条件の中にはいっていなかったから自然と仕事に結びついていったのかもしれない。結婚後も子供ができるまでは女が仕事をするということは、男が仕事をするという言葉と同列にあった。しかし子供ができ、親の世話をしなければならぬという昔から女がやってきた家族生活のす

べてが自分一人の肩にかかってきたとき、初めて女が仕事を持つということがどんなことか思いしらされたわけである。まさに「女が働くとき」なのである。そこで私はこの「女」を一家の主婦という条件で考えてみたい。

「女が働くとき」、まず、「大変でしょう」という言葉がついてまわる。そして「でもないですわね」とかえってくる。この二つの言葉の内容は何か。「女が働くとき」の行間には、常に、困難、犠牲、無理、そして夢、あるいは憧れのようなものがちらちらするのだ。この「大変ですわね」には、当然女であるがための社会的、経済的格差などの問題があるのだが、ごく一般的には、家庭と職業の両立の困難さであろう。主婦の仕事は単に日々の衣食住の世話にとどまらず、育児、教育、近所親類のつきあい、PTAなどの地域活動など、家庭構成による程度の差はあれ、それらを完全に行なえば、ゆくに男の労働に匹敵する。にもかかわらず、女が経済的独立を求めるならば、これと別な労働―職業を持たねばならない。主婦として家事をやればこれは無償の行為であり、同じことを家

主婦として他人の家で行なえば職業である。つまり「女が働くとき」は、二種類の労働に携わることになるのだ。一方は無給の労働、一方は有給の労働—これが「いいですね」という言葉になるわけである。この矛盾は、価値を再生産しない労働とか、後者は再生産する労働力とか、経済学者は説明してくれるだろう。しかしそうは言っていない。ドイツの学者によれば、家事労働は三十種類の専門職にわけられるとか。現在の日本でも家事労働を賃金に換算すると六万なにがしになるという。(これはかなり機械的な割り出し方で主婦を一家の管理職と考えるならもっと上回るはずである。)これだけの労働量が何の価値も生み出さないというのであろうか。この労働を社会的にも経済的にも評価しないのは間違っている。趣味で始めた習い事も腕さえよければ職業になる時代である。二十年、三十年のベテラン主婦の仕事に何の報酬も保証もないはずがない。個人差はあれ、外で仕事をするのと家事を完全に切りまわすのとどちらが楽かとは言えない。三食昼寝付きとやら、テレビ視聴時間何とやというが、見まわ

す限り、それほど極楽婦人はいないものである。安い物を探すために時間をかけ、足を棒にして買物し、洋服屋に出せば何千円と取られる洋服を縫い、亭主や子供の食膳を少しでも賑わそうとするのが、大方の主婦ではなからうか。結婚を永久就職と揶揄するが、よほどの玉の輿にでもものらぬ限り、情ない職業である。夫の給料の中に家庭労働の代価が含まれているとすれば、世の男性の労働力は何と過小評価されていることか。そうでない証拠に、夫がいなくなつてまで妻に賃金を払う会社は聞いたことがない。

女は昔から独立するだけの労働を十分果たしながら、それを女の務めとか本能的喜びとかいう、ほの甘い言葉で欺かれ、ただ働きを強いられているのである。

私は家事労働を正当に評価し、それに対する賃金を支払う事を提唱する。などと言うと、「何を馬鹿な。第一にどうやって評価するのだ。誰がその労働力を買うのだ。家庭というものは人間の愛情と信頼で成り立つものなのにそれをも金銭で計るとは何とエコノミックアニマル!」、また逆に

「家庭でのんびり給料がもらえるなら女が社会に出る機会は少なくなり、女の能力開発はますます遅れるではないか」などという声が聞えてくるようである。家事労働評価の問題は数年前、婦人経済学者によって取り上げられたことがあるが、その後結論が出ないところを見ると、よほど困難なことなのであろうか。しかし、大学の修得単位や税金のあの複雑怪奇な算出方法を考え出せる人間なら、やっでできないことはあるまい。また家庭には他人や物で代行し得ない部分があるのは当然であり、すべてを計算するというのではないのだ。そして女が家庭にあつて怠惰になるという心配は常に監督者でありたい男性の心配である。自分の労働が正当に評価されれば人間はそれだけよく働くものではなからうか。勉強や社会活動の余裕もできる。職業に対する準備も意欲もなく社会に飛び出し、自分も傷つき他人にも迷惑をかけるといったことは避けられるだろう。外に職業をもつ人は家事労働に対する報酬をもって、それを代行する手段を考えればいいのである。現在のように立派な仕事をしながら、給料は大半留守番の人

件費に消えてしまふといった悲劇もなくなるだろう。

人間はおおかた、働くことに喜びと生きがいを感じると同時に、それに対する評価を要求するのだと思う。昔から女は家庭にいても働いていたのである。外に職業を持つとき、二重の負担というが、これは種類の違う二つの職業に携わることを覚悟し、それに対処してゆかねばならないのだと思う。(主婦)

出産退職の 経験から

中田 かほる

「出産退職」といえば、ごく最近、「出産首切りは違法」という、大阪地裁の判決で勝訴した造船会社の女子労働者の話題がある。「出産を理由に退職させる制度は憲法違反」と、このケースの裁判

闘争では初めての例だときく。子供を育てながら働こうという女性がかかえているたくさんさんの問題を解決していくのに、今後何かしらの役割を果たすであろう明るいニュースだった。

*

さて、私は昨年五月、次男を出産し、市の措置が受けられないまま、高い保育料を払ってもと、自由契約の保育所に次男を預けることに決め、準備を万端整えて、当然のこととして産休明けから復帰しようとしていた会社からあっさりとクビになった。(会社は某大企業の下請けとして広告制作や編集代行を業務としている)

産休のあいだに補充した人員で十分やっていくこと(つまり私のポストが埋まってしまった)、子供が二人にもなったのでは、休みも多くなるだろうし、残業も徹夜もやってもらえない、というのが会社の言い分だった。

クビとも解雇ともいわなかったが、事実上のクビであることに変わりはなく、それは、明らかに私の「出産」によってもたらされた結果である。くやしかった。しかし私はあっさりとやめた。そ

うするよりほかなかったのである。

*

そこで、前述の大阪の造船会社の人の「勝訴」の記事を読んで、最初にしたのは、自分にできなかったことをなし得た人への、嫉妬に似た、あるいは若干の自己弁護をまじえた羨望の気持ちだった。

裁判にまで持ちこんで闘える組織が、がっちり彼女をとりまいていたことを思うのである。なんといいてもその基盤をなしたのは、職場の組織であったにちがいない。

一体、こんなとき一人で何ができるだろう、私に一体、何ができたらと思うのである。それは非力であった自分、ないしは、なんら闘おうとしなかった、怠慢だった自分への弁護なのだろうか。

*

しかし、日本には、あの時点での私のように、いわゆる組織されない労働者がいかに多いことか。一人一人を分断してかかってくる企業の姿勢にのまれて、一人一人、バラバラに目先の利害だけに追われ、しかし、そうしなければ、いま現在

生きていけない労働者がいかに多いことか。」「た
たかい」などと口にしただけで、あすの生活があ
ぶない人たちがひしめいているのが現実ではない
のか。」「裁判闘争」など、きいただけで気が遠くな
るような実感である。

あのとき、私に向かって「——そういうわけだ
から、キミにはこの際、ひとつ退職ねがって……」
と、さすがに口ごもりながら、そういったのは、
私が当時の職場のなかでは最も信頼できる人だと
評価していた人だった。職制の立場にはいたが、
同時に一人の友人として長いあいだ親しくつき合
った人であった。しかし彼にも、妻や子もあり、
三十人ばかりの零細企業ながら、その手におさめ
た役職のいすは、何としても守りぬかねばならな
かったにちがいないのである。

明確に、働く人の権利など記した文章など何も
ない会社であった。私に關していえば、経営者は
別として、職場で働く人たちの仲間意識のような
ものだけで——互いの信頼関係で互いが支えられ
ていると思っていた。仲間たちを信じているつも
りだったのである。

*

大阪の造船会社の人の「勝訴」の話はうれしい
ことにはちがいないのだけれど、私の気持ちに、
こんなひっかかりを残したこともたしかなのであ
る。

しかし、私はいま、この抵抗感のなから一つ
の事実をみつめている。それは、私がクビになる
まえ、あの会社で何をやったかということ。

権利を記したものを作ろうと、本気で皆に呼び
かけたことが一度だってあったか。いつの間にか
古くなって、それなりに居心地のよい職場で、暖
まった席に安住していたのだということ。アクセ
クと上役にとり入ろうとする同僚を冷やかに眺め
たりしているだけ……、口先でどんなことをいおう
と、結局、何もしなかったというのが事実である。
クビになった。闘えなかった。そのとき、その
条件が周囲になかったから……。

そうではない、私はやはり闘わなかったのであ
る。闘わなかったものに当然やってきた結果、報
いでもないべき、これは、ささやかな一例であ
る。(主婦)

共働きを調査して

— BOC 生活研究部 —

共働き婦人の数は年々ふえ、昭和四十五年度で一千八十六万人(雇用労働者)、働く女性の中の既婚婦人の割合は半数を越えるようになりました。しかし、現実には、多くの女性が、さまざまな困難とたたかいながら仕事を続けており、とくに子どものある人にとっては超人的な努力が必要です。私どもは、毎日、家庭と職業の両立に悩む中で、同じように働く仲間の実態を聞き、共働きの本質的な問題点をさぐりたいと考えて、共働きの女性と、その夫の意見を調査してみました。

共働きの実態調査としては、労働省など全国的な規模のりっぱな内容のものがありますので、私どもは量よりも質を目標に、個人面接を中心に、ひとりひとりの雑多な問題点をできるだけ詳しく聞きとることにしました。

この結果、数表処理しにくいものもか

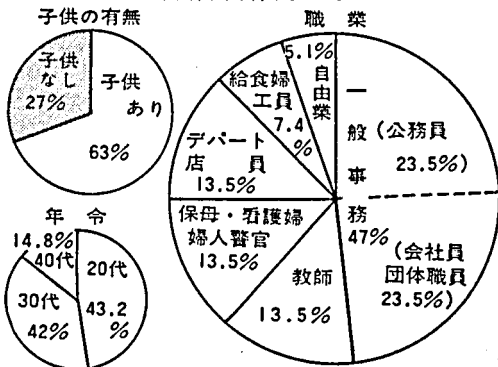
なり出しましたが、共働きを成功させる条件、障害となり挫折につながるものはいかなど、多くの示唆をふくむ回答にも接することができました。

調査したのは、都内に通勤する共働きの女性百八人、うち調査可能だったのは八十一人、平均共働き年数七・二年。年齢は二十代と三十代がほぼ八割、子どものある人は約六割という、働く女性の中堅クラスに協力していただきました。

職業別にみると、一般事務(国家・地方公務員・会社員)が約半分、教師、保母、看護婦が約四分の一、残りが自由業やデパート店員、工員となっています。

この中には、弁護士、消費生活コンサルタント、舞踊家、商店主、婦人警官なども一人ずつふくまれています。特殊なエリートではなく、ごくありふれた私たちの仲間を、幅広く調査したつもりです。

どういう共働き女性を調査したか



〔註〕分類は主として勤務時間の拘束の度合いで分けた。このため、人事院の薬剤師は事務に、婦人警官は夜勤のある関係で保母、看護婦に含めた。自由業は弁護士、コンサルタント、商店主、舞踊家など。

1 働く妻の姿から

1 働く理由

世の男性は、奥さんに家にいてもらいたいと望み、若いOLは結婚までの腰かけに……という昔ながらの風潮が盛り返した感の深いなかで、共働きを長いこと続けている人たちは、どういう理由で働いているのでしょうか。

まず第一は「経済的理由」で、全体のほぼ八割の人があげています。この中身をもう少し具体的にみますと、夫の給料だけでは暮らしていけない、住宅費・教育費の補助、学費の援助、生活をより豊かにするためといった金銭的な理由のほかに

・女性の経済的自立が真の男女平等につながる（M・Hさん―看護婦）ほか

・夫婦が同じレベルで話しあえる（K・Kさん―会社員）ほか

など、女も経済力を持つてはじめて一人前になるという考えの人がかなり多くありました。

次に約三割の人が「社会参加」をあげています。

・仕事を通して社会に貢献する姿勢が、豊かで健全な家庭をつくる（O・Tさん―団体職員）

・其の子どもの幸福を築きあげ、社会を変革する（O・Oさん―保育）

・教えること、学ぶこと、働くことに常によりこびを感じている（S・Sさん―中学教師）

など、社会に貢献し、社会を変革することとが、家庭の幸福にもつながるという考え方です。経済的独立、男女平等をあげた人が公務員や会社員に多く、社会への貢献をあげた人が、教師、保母さんなどに多かったのも一つの傾向でした。

次いで、「仕事が好き」「働くのが当然」をあげた人が約四分の一ずつありました。

前者では
・働くことが楽しい（K・Oさん―百貨

店）ほか

・仕事に興味があり楽しい（O・Yさん―高校教師）ほか

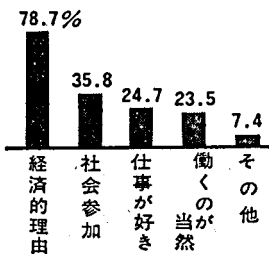
後者では

・一定の教育を受け、資格を得ている以上、社会に返して行くのが当然（T・Tさん―弁護士）

・男女の別なく能力に応じて働くのが当然（N・Sさん―官庁）ほか

などです。
このほか、「子どもがいないため時間的余裕がある」「家に閉じこもるのはよくない」「結婚したからといってやめる理由はない」などを比較的若い人たちがあげていますが、全体として積極的な働く姿勢が読みとれました。

なぜ働いていますか



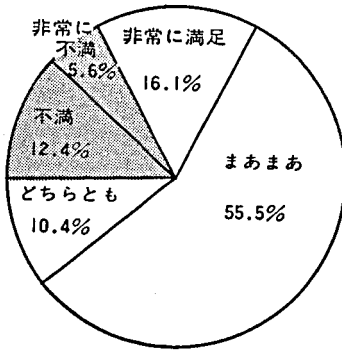
100%=81名
(複数回答、1人で2つ以上えらんだ人も多い)

2 いまの仕事に満足か

共働きを持統する最も基本的な条件は何といっても仕事そのものでしょう。そこで、いまの仕事に満足しているかどうかをまず聞いてみました。この結果、約半数の人は「まあまあ満足」で、「非常に満足」と答えた人とあわせると、約七割になります。

これは職業によってかなり開きがあるようで、得点に換算してみますと、自由業、教師が「非常に満足」な部類にはいり、「まあまあ」が保母・販売、「あまり満足でない」のが事務・工員になっています。

いまの仕事に満足か



満足している理由としては、

- ・スペシャリストとしての勉強が深められる (H・Sさん・保母)

- ・自分の能力に適している (N・Sさん・中央官庁) ほか

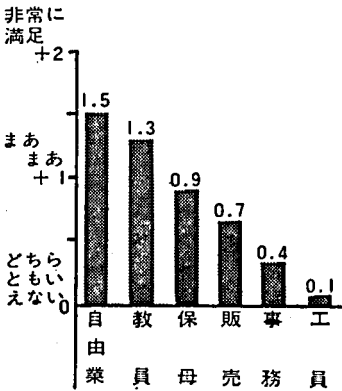
- ・やりがいのある仕事 (Y・Yさん・地方公務員)

- ・資格と経験を生かせる (K・Sさん・看護婦) ほか

- ・職場は楽しく、子どもたちに勇気づけられる (M・Nさん・保母)

- ・ゆがめられた教育の場を改善できる (K・Aさん・教員)

など、能力にあった仕事を持っている人、資格や経験を生かせる人たちは、満足度



が高いようです。

これに対し、不満を訴えた人は、

- ・男女差が大きく能力が認められない (T・Kさん・公務員) ほか

- ・十二年働いても雑用専門 (S・Hさん・公務員)

- ・残業が少ない反面、単調でしかも忙しい (T・Kさん・地方公務員)

- ・雑用が五割以上を占め、席にすわってられない (M・Aさん・会社員)

- などのほか、能力を発揮できない、やりがいがないなど、女性の仕事の多くが単純な業務や雑用で占められていることを物語る声が圧倒的でした。しかし、中には、「上司とあわない」「自分に向いていない」など、個人的理由に帰するものもありました。

労働条件については、労働条件が悪い (M・Hさん・看護婦)

- ・国としての対策が不十分なため、人員不足、労働条件の劣悪さが悪循環している (A・Aさん・保母)

- ・労働がきつい (K・Sさん・給食婦)

- ・勤務時間がはつきりせず、私的な時間がない (S・Tさん・教員)

・休日がくいちがう（Y・Hさん＝百貨店）

などがあげられました。

自由業や教員の満足度が高いのは、独立した仕事であり、時間もかなり自由なこと、男女差別が少ないこと、職場環境がよいことなどによるものと思われます。

これにくらべ、保母や看護婦は、資格や能力の生かせる仕事でありながら、労働条件の悪いことを示しており、逆に公務員は、残業がなく労働条件はよいが、仕事そのものはやりがいがなく、昇進もないことを問題にしています。民間にくらべれば労働条件の差の少ない公務員に、男女差別をあげる人が多かったのが目に付きしました。

しかし、数々の不満がありながらも一応満足度が高かったのは、経済的理由で働いている人たちでした。

・よそへ移ると慣れるまでつらい（K・Hさん＝給食婦）

・夜勤がないだけマシ（I・Tさん＝看護婦）

など、職業選択の余地もあまり多くないため、あきらめの気持ちも大きいようです。

3 いまの仕事が続けたいか

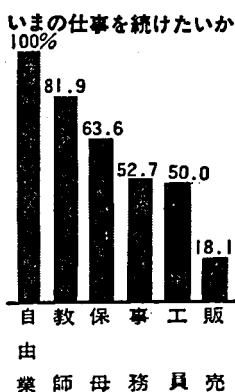
この質問には、当然、満足度との相関関係がみられました。表のように満足度の高い順に長く続ける意向がみられますが、販売だけは例外でした。

ところで、自由業や教員では、仕事にライフワークと考える人が多く、仕事に喜びを感じるから、やれる限りやるというのがほとんどなのに対し、看護婦さんや保母さんは、

・子どもができたら変則勤務との両立は困難（M・Nさん＝保母）

・夜勤その他現状の労働条件ではむずかしい（M・Hさん＝看護婦）

のように、続けたいが職場の条件が整っていないことを訴えています。



逆にパート関係の人たちは、大半が子どもができるまでと割切っています。

これは、子どもが大きくなったらパートタイマーとしてカムバックも可能という職場の特徴にもよるものと思われます。

また、工員や給食婦の場合は、とにかく働かなければ食べていけない切実さを訴える人が多く、一方、事務系の人たちは、

・婦人定年制がなく、給与に男女差がないから続けたい（O・Tさん＝都庁）

のように恵まれた職場の人がいる反面、
・現状のような補助的な仕事をいつまで続けられるかわからない（K・Yさん＝中央官庁）

と、同じ公務員の中でも条件の差がみられ、続けるも続けないも条件しだいという傾向がみられます。

このように、現在の仕事への満足度、勤続意欲に対する答は多種多様ですが、仕事を続けたい意志を持つ人々が、労働条件の悪さのために続けられない状態はなんとしても改善したいものであり、とくに看護婦・保母の待遇改善が必要ではないかという気がします。また公務員のように定年や給与では差がなくても、賃

任のある仕事をまかされていない人は、長く勤め続ける意欲がなくなる状況を見ますと、同時に、仕事の質の面での不平等の壁を打ち破ることの重要さも感じます。

4 働く母の問題点

仕事の内容で質的な差をつけられることは、意欲には関係しても、しかし、共働きを不可能にする絶対的な条件ではありません。共働きの問題点として圧倒的に多かったのは、育児の問題でした。

子どものある人の七割以上が子どもの問題を訴え、他の悩みはほとんどかげが薄くなってしまったほどでした。

なかでも、まずいちばん多くの人があげているのが子どもの病気です。

・子どもが病気でも、あまり長くは休めない (K・Sさん・保育)

・非常事態出勤で、どうしても休めず、よくなっとくさせて一人で寝かせて置いた (K・Yさん・警官)

・子どもが病気のときは、職場にも子どもにも迷惑がかかり、やめようかと思う

(O・Tさん・公務員)

など、子どもをかかえて働く母親にとつて病気の問題はきわめて深刻です。

次に多かったのが保育所の問題です。

・乳児保育がないので、安心して次の子どもが生まれない (Y・Yさん・公務員)

というように、子どもがほしくても断念せざるを得ないこともあります。

やっと生む決心をして生んでみたら、預かり先が絶対的に不足しています。

・乳児保育がない (T・Yさん・商社員)

・保育園にはいれない (N・Nさん・教員)

共働きで困ったこと、困っていること

子供の問題	----- 45.7% 0% 74%
勤務および通勤時間	----- 26.0% 12% 50%
自由時間の不足	----- 8.6% 8% 10%
家事が不十分	----- 8.6% 10% 20%
疲労、病気、通勤、その他	----- 8.6% 2% 6%
--- 全体 --- 子供のいる人 ---- 子供のいない人	

・良い施設が不足している (H・Gさん・教員)

など、ほかにも多くの人があげています。

運よく預けられた人でも

・産休あけから、冬の朝六時半に、バス電車を乗りついで保育所へ行き、いまでもソソクが残っている (O・Kさん・プログラマー)

というように、ゆゆしい影響もみられます。

そのほか、保育園に関しては、

・保育時間と勤務時間が合わない (S・Kさん・看護婦)

・約束の時間に迎えに行けない (N・Eさん・保育)

・保育時間が短かい (C・Sさん・会社)

など、つねに保育園の時間を気にしながら仕事をしなければならない悩みがあります。

さらに、保育料が高い、保育環境が悪いなど、さまざまな問題で、安心して子どもを預けられる状態にはほど遠いのが現状のようです。

生まれてすぐから預かってくれるところが少なく、預けることに不安のある人

たちは、身近な人(母・姑)、お手伝いさんなどに預けるケースが多いようですがそこにも問題があります。

・子どもをみてもらっている母が病気で倒れた(M・Eさん―百貨店)

・夫の父の病気のとき、母に子どもを預けるのがたいへんだった(S・Sさん―教員)

・生後四カ月で子どもをみてくれた人が病気になる、親類を転々とした(Y・Yさん―公務員)

・病弱な老母をかかえ、病院では入院を断られ、お手伝いさんにやめられた(S・Hさん―公務員)

など、他人に子どもを預けて働くのも、またきわめて気苦労が多く、たいへんであることを物語っています。

以上のような深刻な条件は、当然、仕事とも密接なかわりをもっています。残業や変則勤務の多い職業では、たとえ保育園に預けたとしても、そこからはみだした時間の育児の問題があります。

・夫婦とも警官なので、非常事態による早朝出勤や、夜の呼び出し、宿直などがある(K・Mさん―警官)

・残業が多い上、宿泊のある出張もある

(N・Mさん―労組書記)

・勤務時間が長く、残業が多い(K・Hさん―小企業)

・夫婦とも目隠出勤しなければならぬことがある(S・Eさん―教員)

など、特定の職場の人たちは、園が終わってからまた他の保育者に預けるという二重保育をしたり、臨時の保育者を探したり、苦勞はつきません。なかには

・自分の職責を果たそうとすると保育園の迎えの時間にまにあわないので、子どもを連れて職場に來ている(S・Nさん―保育)

のように、保育という職業のための矛盾さえみられます。

小学校にはいっても

子どもが幼稚園や小学校にはいると、一般家庭の主婦はかなり楽になるようですが、共働きのには、また新たな悩みが出てきます。

・入学後一カ月間は短時間授業で帰宅するので、不安が大きかった。子どもも新しい環境のことを親に話したくても話せず、性格が変わってきた(C・Sさん―会社員)

・学校や幼稚園で突然、親の会合を指示されて都合がつかない(T・Tさん―弁護士)

・子どもの父母会に出られない(S・Sさん―教員)

・カギっ子になった。保育園に行っていた間のほうがまだよかった(K・Hさん―給食婦)

・勉強の相手ができないので、学力差がついた(S・Hさん―研究者)

など、多かれ少なかれ共通する悩みのようです。

悩む母たち

以上のような悩みの根底には、一人の母親としての人間的な悩みがあります。

・帰宅した子どもに暖かい食事を用意してやれない(S・Hさん―公務員)

・仕事の性質上、仕事時間が長く、子どもと接する時間が少ない(T・Tさん―弁護士) ほか

・子どもの起床・就寝時間がきまらず生活習慣上、問題(M・Nさん―保育)

・早番のとき、子どもが起きないのを、むりに起して出かねなければならない(S・Nさん―保育)

など、やさしい母親でありたい、子どもをりっぱに育てたい、という願いがなかなかかなえられない悲しみを、多くの人が訴えています。

・子どもをかかえての共働きは、超人的な努力が必要。肉体的にも精神的にも限界という感じ（K・Nさん―プログラマー）

とは、恐らくほとんどの人の共感を誘うことではないかと思えます。

5 働く妻の悩み

では、子どものない人の悩みは、どんなことでしょうか。

いちばん多かったのが勤務時間の問題で、五〇%の人がこれに関連したことを述べています。

・勤務時間が長く、食事の支度や家事が十分にできない（S・Kさん―出版社）

・夜勤のたびに主人の不満が出る（H・Gさん―看護婦）

・休日がいつもすれちがい（S・Sさん―百貨店）

など、ほかにも多くの人があげていました。

労働時間が八時間以内としても、往復に二―三時間かかるとすれば、一日のうち十時間は仕事にとられるわけで、まして残業などあれば、相当苦しくなることは当然です。残った時間をどのように合理的に使っていくか、それが次のような悩みとなってあらわれてきます。

・家事に対する細かい配慮が行き届かない（M・Tさん―教員）ほか

・家庭と仕事がともに中途半端（M・Iさん―百貨店）

・主婦業の勉強ができない（T・Sさん―会社員）

・夫との対話時間が不足する（K・Tさん―公務員）

など、家庭をたいせつにしていこうとする女らしさと仕事とのジレンマがみられます。

そのほかでは、職場と家庭の間、あるいはそれととりまく環境の問題があります。

・通勤時間がかかり、夫への負担もひとしお（M・Hさん―看護婦）

・諸費支払い、米の購入などに困る（K・Kさん―団体職員）

・帰りが遅いと店がしまっていて買物が

できない（S・Tさん―教員）

など、共働きの経験者なら誰でも身にしみて感じていることでしょう。とくに通勤の負担が大きいことは、母性保護の立場からも憂慮すべきことのように思われます。

今回の調査では、妊娠中の悩みをとりあげた人はありませんでしたが、家庭婦人にくらべ、流産、早死産の率ははるかに高いようで、これは、共働きをどの時点でやめたか、という別の調査も必要であることを示唆しています。

なお、この調査で、特殊な例として、
・夫の転勤が女性の退職をねらった不当なものなので、別居してがんばっている（M・Aさん―保険会社）
というのも一例ありました。

6 その解決策

では、これらの悩みをどうやって解決しているのでしょうか。

いちばん多かったのは、夫の協力・理解で、大多数の人がトップにあげていました。なんといっても共働きを支えている最大の支柱は夫であることを、あらた

めて感じさせられました。

夫をはじめとする家族の協力度、家事の分担の程度については、あとで述べますが、たとえ家事を分担しないまでも、精神的に、夫が「共働きはよいことだ」と考え、支持しているとき、妻は困難にたちむかう勇気が出てくるようです。

しかし、家族の協力があるにしても、職業と家庭の両立はむずかしく、

・適当に休暇をとって家事を整理する
(N・Kさん―公務員)

・食事は、あるものでまにあわせる (S・Tさん―教員)

・外食をしてもらう (K・Hさん―団体職員)

・電化製品などを極力導入して家事労働を軽減している (I・Mさん―店員)

など、ぎりぎりの現状の中でのおさやかな抵抗の姿が随所にみられます。また、

・寝る前一時間のおしゃべりを欠かさない (S・Sさん―店員)

など、夫とのコミュニケーションを積極的にはかって、夫と一体になって苦境を越えようとするけなげな知恵もみられました。

それでも、中には、

・家事の分担がなかなかうまくいかず、仕事を続けるべきか検討中 (M・Hさん―看護婦)

・健康が続かなくなって、パートに切りかえた (O・Yさん―教員)

など、挫折の姿もちらほらしています。

また、休日のすれちがいについては、「解決策なし」と答えている人が多く、たくさんさんの悩みの中には、本人のどんな努力でも解決できないものが数多くあること、それが共働き戦線からの離脱にもつながることも多いのではないかと、しみじみ考えさせられました。

7 子供をめぐる問題

なかでもいちばん深刻な問題である育児に関する問題は、どのように対処しているでしょうか。前述した働く母の悩みの解決策を、少し掘り下げてみましょう。

*

今回調査した人たちの子どもの数は、一人が約六割、二人が約三割、三人が約一割でした。

年齢は、子どもひとりひとりを別々に

集計しましたが、三歳以下のいちばん手のかかる子どもをかかえている人が約半数を占め、学齢期以前までを含めると、約七割に達しています。

この子どもたちが誰に預けられているか、調査した結果が左の表です。

この結果を見ると、約半数が保育園に預けられており、四分の一がおばあちゃん、残りが近所の人や保育ママとなっています。

とくに親との同居家族では、大部分がおばあちゃんが孫のめんどうをみるというかたちをとっています。将来共働きをしたい人にとっては、姑の協力を頼んだり、夫を説得して実家の庭に住んでもらうことが共働きの成功にかなり影響を与えそうです。

また近所の奥さんに預けられているケ

こどもを誰がみるのか

保育園	25%
(公共、共同、無認可)	
おばあちゃん	26%
近所の奥さん	10%
お手伝いさん	4%
保育ママ	2%
カギ子	4%
子どもが大きい	12%

100% = こどものある人 (50人)

子ども2人が別々に預けられている場合もあるので、合計は100%をこえる。

ースも一割ほどありましたが、ともすれば地域社会から遊離しがちな働く婦人が、家庭婦人の協力を得ていることには注目したいと思います。

保育所の絶対的不足は今さらいうまでもありませんが、働く母親と子どもの保育の問題は、単に保育所に預けさえすれば解決するというには、あまりに多くの問題を含んでいます。社会的な児童福祉を、国や公共団体に強くよびかける一方、子どもを安心して預けられる教育者を、単なるお手伝いさんよりも、もっと豊かな人を、身近に求める努力も必要ではないでしょうか。

保育園の保育料は

	こども1人	2人
3000円以下	5	4
4000~6000円	4	2
7000~9000円	7	
14000円	1	
16000円	1	
	18	6

保育者へのお礼

	こども1人	2人	3人
おばあちゃん	なし	3	1
	3000円		1
	5000円	2	
	7000円		1
	10000円	1	
	生活費として渡す	2	
近所の奥さん	贈物	1	
	4000円	2*	
	8000円	1	
	13000円	1	
保育ママ	5000円	1	
お手伝いさん	10000円	1	
	20000円	1	

(その他 保育園近所の人11,000円)
(*印は保育園の送り迎えのみ)

一方で、ひまをもてあます主婦や、核家族化で孤独な老人がふえ、人手不足の折から、中卒工員の肩代わりとして低賃金でかり出されています。孫のめんどうはごめんというおばあちゃんや、何かしたい近所の奥さんを、どうやって共働きの味方にひきいれるか、このあたりにもっと知恵を発揮する必要があるように思います。

ところが、子どもを預ける場合の保育料、お礼について調べた結果が、次の表です。

まず、保育園ですが、最低ゼロから、最高一万六千円までのひらきがあり、そ

の差の大きさには驚かされます。私立保育所や無認可保育所に対する助成をもっとふやして、公立と私立の格差をなくすようにしてほしいものだといつく思います。

保育者個人に対するお礼も、さまざまです。おばあちゃんに三人も預けてタダの人から、お手伝いさんを頼んでいる人、保育園に預けたのち、近所の人にみてもらうなど、かなりの支出をしている人まで、さまざまなケースがありました。

これは個々の家庭の事情によるもので、また、身内同士でお金なんか、という考えもあって、ビジネスライクに処理しきれない面が大きいのでしょうか。

子どもを三百六十五日預かるということとは、その責任や、精神的・肉体的疲労の大きさを考えたらたいへんなことなのに、一つの仕事として考えられていないことが、逆に身近に適当な保育者がなかなか得られないということにもつながっているのではないのでしょうか。

このデータは、ほんとうによい人、安心して預けられる人なら、かなりのお礼まで出せる人があることを示しているようです。

夫と話しあってどちらかが休む（K・S
さんー保母）

・母にみてもらうが、とくに悪いときは
欠勤する（M・Eさん―百貨店）
のように、親の年齢や健康状態もあり、
まかせっぱなしというわけにはいかない
ようです。

- 一方、親の助けが得られない人は、
- ・親類にあずけたり、来ていただいたり
- ・（N・Eさん・保母）
- ・ほかの人と勤務を交替する。どうして

- ・ほかの人と勤務を交替する。どうしても都合がつかないときは休む（K・Nさんー保母）
- ・一人で寝かせて近所の奥さんに見まわ

- 一人で寝かせて近所の奥さんに見まわりをたのむ。高熱のときは人をたのむ（K・Mさん―警官）

というように、いろいろと対策を立てています。共働きの子は、一つの障害で

が病気になるたら	
）が休む	18
替で休む	8
同居している	
手伝さん	4
）に預けたり、	
らう（核家庭）	7
近所の人、親	
	3
し	3
ので関係ない	1
	6
	50
のある家庭のみ）	

子どもが病気になった
私（妻）が休む
夫と交替で休む
おもに同居している
母、お手伝いさん
母（姑）に預けたり、
来てもらう（核家庭）
知人、近所の人、親
せき
経験なし
自営なので関係ない
無記入

（こどものある家庭の

そして、何よりもたいせつなのは、

仕事への情熱で解決の道を

った(Y・Yさんー公務員)

Kさん 公務員

育園(C・SさんⅡ研究者)

なかには、

- 近所に保育所がなかったので、運動し

て区立保育園をつくり預けた。保育所ができるまでは、近所の人をお願いした(Y・Cさん■出版社)

のように、積極的な方法で解決した人もいました。どんなことがあっても仕事を手ばなしたくないという情熱が解決を生み出しているといえるかもしれません。

また、保育者、保育所をみつけても、

・夫に保育園に迎えに行ってもらう(M・Tさん■保険会社)

・主人の協力でなるべく雑用をさける(K・Mさん■公務員)

など、子どもが生まれてからは、いっそ二人が協力しあっていくことがたいせつなようです。

そのほか、

・長女出産と同時に運転免許をとり、通勤時間の短縮と疲労の軽減につとめた(S・Sさん■教員)

・背のびしないで日常をすごした(O・Tさん■官庁)

・仕事をくふうして残業時間が少なくなるようにした(H・Kさん■小企業)

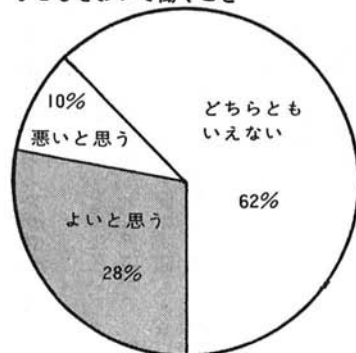
など、自分の生活の中から生まれた知恵で無理を最小にしようとする姿、うかがわれました。

一人の職業人として、また妻としての上に、母という責務を負って働く婦人たちにあって、いまの社会は、共働きを挫折に導く要因のほうがはるかに多く、解決できないままに退職していく人も多いのではないかと思います。ここにあらわれた人たちは、本人のなみなみならぬ努力はもろろですが、夫や周囲のあたった協力にはげまされ、支えられているようで、そのひたむきな生き方には、学ぶべきことがたくさんあるように思われました。

9 子どもを置いて働くということ

最後に、共働きと育児の問題の総括と

子どもを置いて働くこと



して、子どもを置いて働くことをどう考えるか質問してみました。

この結果、よいと思う人が約三割、悪いと思うが一割、どちらともいえないという答えがいちばん多く、六割強を占めました。

よいと思うと答えた人の半数以上が集団生活のよさをあげています。

・子どもはたくましさを身につけ、きまりある生活となる(K・Eさん■教師)

・集団生活も楽しい生活の場。子どもは生まれ落ちてから社会の一員(T・Kさん■地方公務員)

・専門的な保育ができる(K・Mさん■官庁)

・長時間保育には考えさせられることも多いが、子ども同士でいるとき、子どもは生き生きしている(M・Nさん■保母)

・自立心が育つ、働くことの尊さを知る(M・Sさん■保険会社)

など、集団生活の良さを強調する人が少なくありませんでした。

しかし、どちらともいえないと答えた人の中には

・子どもが神経質で、極度に保育園をきらい(M・Fさん■PR会社)

のように、いたいたい不適応もみられ、また、

- ・集団生活への適応力がつく点はいが現在の二重保育はよくない(N・Eさん―保育)

- ・全面的に集団保育がよいとはいえない(K・Nさん―電機会社)

- ・小さいときから長時間保育されることがよいことかどうか(N・Mさん―労組書記)

と悩む人もあり、集団保育がはたして無条件によいのか、子どもの性格や、保育環境、保育施設などをもっとくわしく追求してみることも、今後の課題のように思われました。

しかし、どんな問題があるにせよ、

- ・親がいかに生きるか真剣に考えていれば、昼間集団の中ですごしても悪影響はない(Y・Yさん―地方公務員)

- ・女性が働く意味を成長したらわかってくれると思う(H・Sさん―保育)

のような積極的な肯定論もあり、また、なぜ働くのか、母親がしっかり自覚していれば、やがて良い影響を与えるだろう(A・Aさん―保育)

- ・はつきりした理由で働く場合はプラス

になると思う(Y・Sさん―百貨店)

のように、母親の働く姿勢がしっかりしていれば、子どももそれを自然に受けとめてくれるだろうという考え方もかなりありました。そして同時に、

- ・経済的な理由だけで働くのは、子どもにとってよいこととは思えない(T・Mさん―保育)

のように、安易に、よりゆたかな生活を望むだけの理由で共働きをする空気をいましめる声もありました。

どちらともいえないと答えた人の中には、母と子のふれあいをあげた人がかなりありました。

- ・まだ一年四カ月なので、よいのか悪いのかよくわからないが、休日になるとまわりつくのでかわいそうになる(M・Eさん―店員)

- ・幼児期は家にいてやりたかった。今でも子どもは母が家庭にいることを望む(K・Mさん―警官)

- ・よいといいきりたいが、接触時間が少ないのは事実(I・Tさん―官庁)

- ・自主的な思いやりがつく反面、愛情不足から情緒不安定になる(S・Sさん―教師)

- ・母親が働いていることでいつも緊張していた(K・Kさん―団体職員)

- ・子どもがさびしがる(K・Hさん―給食婦)

- ・母親から引きはなされた子どもの情操面が心配(Y・Yさん―会社員)

- ・子どもの気持ちがあかまなくなつた(S・Rさん―舞踊教授)

など、母と子の心の交流を心配する人が少なくなく、結局、多くの人は、

- ・よいと自信を持てることと、不安の点とがある(K・Sさん―看護婦)

のように、職業人と母との間を、振子のようにゆれ動いているようです。

働く母親なら誰しもおりにふれて感じるこうした思いに胸がしめつけられると同時に、この母性を抑えつけてしまつてよいものかと疑問を感じました。

女性の直接的な社会参加と、次の世代の子どもの養育は、共にだいいじでありながら、相反し、対立し、葛藤を生じさせます。共働きの悩みや問題は予想以上に大きく、また根深いことを、第一次調査を終わっただけで痛切に感じました。

ひと昔までは、女は家庭か職業かの二者択一の中で、仕事をするためには独身

も当然と、なかばあきらめの気持ちで仕事を選んでいたのではないでしょう。

今や共働きはむしろ常識となり、家庭もほしい子どももほしい、仕事も続けたいという人が激増してきました。また社会も人手不足のおりから、家庭に引きこもるよりも外へ出て働くことを歓迎する風潮になっていきます。

しかし、共働きのための条件が、それに伴って改善されているかといえば、現状はまだまだ、女が社会に進出しなかったところとあまり変わっていないような気がします。今はまだ泥沼のたたかいに近い共働きが、少しでもましなものになるためには、労働時間の短縮、労働条件の改善、育児休暇の実施、保育所の増設など、かずかずの問題が山積していることを痛切に感じます。ここで、何よりもたいせつなのは、一つ一つの問題を、女性が中心になって考え、小さなことから解決の方向を見つけていくことではないでしょうか。単なる不平だけでは退歩のエネルギー。体験の中から生まれた血のしたたるようなかなしみや疑問を進歩のエネルギーとして生かしていきたいと、心から思いました。

共働き体験を語りつごう

—原稿を募集します—

家庭責任を持つ女性が働くときの苦労は、この調査にもさまざまなことがわかります。そして、私たちの母、私たちの祖母が仕事を持ちはじめたころは、これ以上にけわしい道だったのにちがいないという思いを深くします。

戦争体験が語りつがれて行くように、共働きの問題も、ひとりひとりの個人的解決に終わるのでなく、一つの社会的な問題として、集積され、クローズアップされていくことが、次に共働き戦線に参加する人たちに少しでも道をひらくことになるのではないのでしょうか。

あなたの共働き経験の記録を、編集部にお寄せください。どんな小さなことでも結構です。あなたに続く人に、勇気と知恵を与えたとともに、

あなたご自身のお子さんにも何よりの贈り物になるでしょう。

あなたの原稿を、できるだけいせつに編集させていただきます。原稿をお書きになるのが苦手な方は、テープレコーダーに吹きこんだものをお送りくださっても結構です。

できれば、家族構成、労働条件、お仕事の内容、職場での地位など、裏づけとなる資料もあわせてお送りください。

なお、勝手ながら、原稿枚数は四百字詰め二十枚以内をお願いします。

謝礼は、僅少で恐縮ですが、採用分一枚につき五百円さしあげます。

◎ 〆切は一九七二年五月一日

◎ 宛先 〒一六〇 東京都新宿区

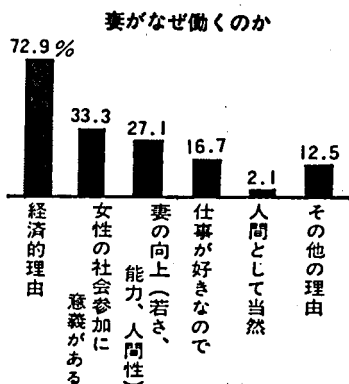
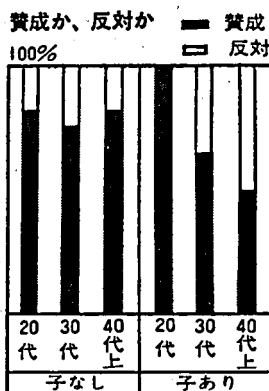
花園町3 BOC「共働き体験」

係

2 妻に望む

さて、前記のような共働き女性の配偶者は、妻の働く姿をどのように受けとめているでしょうか。調査に際して、私も、ご主人の意見もできるだけうかがってみました。

回答に協力してくださったのは四十八名。六割のご主人が答えてくださいました。この六割は、かなり協力的なご主人だと思いますが、奥さんの考えとは微妙



なちがいもみられました。わずか四十八名ですから、統計的な数字として評価するのは問題だと思いますが、世の男性の考え方を示唆する意味で、なかなか興味があります。

1 妻が働くことに賛成か？

まず、妻が働くことについて聞いてみました。

現在共働きをしている人の夫だけあって、賛成率は当然高く、約四分の三の人が賛成でした。

年代別にみると、二十代の支持率が高く、年齢が高くなるほど支持率は減っています。

ところで、妻がなぜ働くか、夫の側から

の答は表の通り、経済的な理由が抜群に高くなっています。次が女性の社会的参加に意義がある、妻の向上の順です。第二位と第三位をあわせると、経済的な理由に迫る高さになるのは注目されます。

賛成の理由もこれと順序はだいたい同じですが、経済的な理由が、妻が働く理由にくらべると低く位置づけられています。ただ経済だけが理由では続けられない、続かないことの一つのあらわれかとも思います。

では、具体的に、夫はどんなことを考えているのか、一人一人の声を聞いてみましょう。

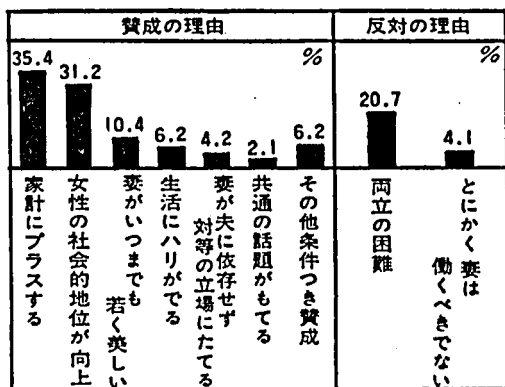
賛成の理由として、まず経済的なプラスをあげる人たちが目立ちます。

- ・家をたてる目的のため(T・A氏32才、百貨店、子1)
- ・以下、年齢は夫の年齢、職業は妻の職業をあらわす

- ・両親扶養という経済的理由から(H・I氏44才1店員、子1)

- ・貯蓄ができるので(H・K氏31才、百貨店、子0)

- ・子どもができるまで、収入をふやす意味で(T・M氏26才1会社社員、子0)



などは、まず世間でも考えられている「普及版共働きタイプ」とでもいえるでしょう。

しかし、妻が働くことの社会的意義を非常に積極的に認めている人も少なくありません。

・男女を問わず自分の意志で職業を持って働くことは当然だと思う。妻が自分で選んだ仕事をしている限り、それを認め、援助したいと思う。仕事を持った視野の広い女性が妻であることは、私の望むと

ころでもある。(K・K氏33才I研究者、子I)

・女性の社会的地位を高めることが必要(H・S氏37才I公務員、子I)

・婦人の社会的地位の向上、ひいては男性をふくめた勤労大衆の社会的条件の向上を実現したいから(Y・K氏36才I団体職員、子I)

・男女同権とはいえ、まだまだ女性の地位が低いのは、女性の職業意識がたりないのと、専門分野への進出が少ないうからだと思うが、その中で、仕事に自覚をもつ妻がrippだと思う(H・N氏26才I教員、子I)

・社会的に意義ある仕事をしている。またしたいと望んでいるから(N・K氏I28才I団体職員、子0)

など、妻が社会に参加することに積極的な意味でよろこびと誇りを持つ夫が多いのは想像以上でした。

これほど積極的ではないにしても、

・経済的理由はともかくとして、本人が仕事によって社会生活の一分野を背負っているという喜びを重視する(K・S氏36才I店員、子0)

・本人が仕事に対して熱意がある(T・

M氏28才I百貨店、子0)

のように妻のよろこびを自分のよろこびとして受けとめるタイプもありました。

また、社会参加によって妻が成長すると考える夫も少なくありません。

・社会と断絶した小さな人間にならぬように(T・N氏42才I保険会社、子0)

・結婚して子どもが生まれる。成長し独立する。そのあとにいったい何が残るか問題だと考えたから(H・T氏25才I会社員、子0)

・家庭に閉じてこめたため、未完成な女性になるのをおそれる(K・M氏28才I看護婦、子0)

・夫への依存は妻の人間的發展の停止につながる可能性が高い(T・W氏30才I公務員、子0)

・家庭にいと愚鈍になりやすい(N・M氏33才I保険会社、子0)

という「退化恐怖型」から、

・スカミソくさい女房より、世の中の展望を話せる女房のほうが魅力がある(K

・W氏38才IPR会社、子2)

・社会的な視野がひろがる。社会生活の共通点を家庭の中で保ち得る(H・M氏36才I百貨店、子1)

などの「進化歓迎型」までがありました。

また、精神的な成長と同時に、働く妻はいつまでも若く美しいと考える夫も少なくないことがわかりました。

・妻の新鮮な若さが保てる (M・T氏31才―百貨店、子0)

・妻がいつまでも若く、美しく、家庭生活にも余裕が出てくる (Y・K氏31才―公務員、子0)

・仕事を通して妻の人間性を高めるとともに、いつまでも若く美しい本能を保っている (T・H氏27才―団体職員、子0) と、おノロケに近い回答までありました。

しかし、一般的に言えば、

・民間のアパートに一人でいるより、若いうちはしばらく働いたほうがいいと思う (S・Y氏25才―百貨店、子0)

・妻を家庭内に閉じこめておくのはよくない (K・H氏29才―会社員、子1)

のように、「小人閑居する」ことを恐れる考えは、共働き年数の短かい人を対象に調査すれば、もっとたくさん出てくるような気がします。

・男女を問わず働く能力のある人は働く社会的義務がある (N・M氏30才―公務員、子1)

・同じ職場に働くものとして当然 (K・S氏36才―百貨店、子0)

のように、人間として当然のことだと考えた人が、まだまだ少ないのは、さびしいことながら、いまの社会の実状ではないかと思います。

また、中には賛成とはいえないながら、
・私の収入だけで生活する自信がないらしい。仕事に生きがいを感じているらしい (H・Y氏28才―地方公務員、子1)
と、やや皮肉な目で妻をみている人もいました。

2 なぜ反対か？

反対のトップを占めているのは、「両立困難」で、要するに「家庭がおろそかになる」ということです。

細かい理由を調べてみますと、

・一人の収入で生活できれば、わざわざ共働きしない (K・S氏26才―百貨店、子0)

・事業に失敗したためやむを得ず働いてもらっているが共かせぎは反対。理由は子どもを犠牲にするから (K・N氏38才―店員、子1)

など、経済上やむなく働いている人の反対が強いのは当然としても、

・妻の負担大なり (S・W氏35才―研究者、子1)

・身体が丈夫でないため、無理するとすぐまいってしまう (Y・A氏22才―百貨店、子0)

・家庭と仕事の両立が困難なことが最近よくわかってきた (T・I氏26才―百貨店、子0)

など、妻の負担の大きさを心配するもの、また、反対に

・外に出ることが好きらしいが家の中が少しも片づかない (S・O氏50才―会社員、子3)

・家庭生活の充実がはかれない。本来の姿にもどるべきだ (M・O氏30才―百貨店、子0)

・共働きができるような態勢が充分でない現状では、われわれに負担がかかってくる (S・K氏27才―公務員、子1)

・家庭が労働力の再生産の場でなくなる (T・K氏33才―教員、子1)

など、安楽な「亭主の座」をエンジョイできない怒りのチラホラするものもあります。この怒りは

・子どもが小さい間は育児は母親の仕事だと思う（N・H氏31才―小企業、子1）に象徴されるように、「子どもを預けて」働くとき、深く、強く、なるように感じられました。

3 夫は家事を負担しているか

では、妻が働くことによってシワ寄せがくる家事を、夫はどの程度負担しているでしょう。

表のように、子どものいる家庭のほうが、夫がよい手伝っています、何もしない夫も多く、子どもがいる家庭で三

	子供あり	子供なし
ふとんのあげおろし	58%	48%
子どもの面倒	44%	0
掃除	36%	35%
洗濯	22%	26%
買い物	20%	23%
その他（戸廻り、雨戸の開閉、保育園の送り迎え）	6%	0
何もしない人	26%	39%
（複数回答のため、合計は100%を超える。）	100% = 50人	100% = 31人

割、子どもがいない家庭では、なんと四割に達しています。

手伝う件数も、一つ二つが最高で、五つ以上手伝う人は、ごく珍しい部類にはいます。また、その内容を見ると、「ふとんのあげおろし」がトップで、次が子どものめんどろ、掃除、洗たく、買物の順になっていて、洗たくをするのは四分の一程度、掃除が三割というところです。

「ふとんのあげおろし」などは、家事というほどの家事にはいるものか、と、女なら誰しも首をかしげるところですが、それをしているのが、子どものいる家庭で六割弱、子どものいない家庭では半数にわずかながら足りません、それも、「自分の分だけ」と、ただし書きつきものがたくさんありました。平均勤続七・二年という共働きの優良家庭でさえこの状態です。途中で挫折した家庭は、どんなことになっているのかと想像したくなります。

4 共働きはプラスか

ところで、このような実状の中で、夫は共働きをプラスと考えているか、マイ

ナスと思っているか、調べてみました。

これは「賛成」「反対」の理由と、当然似た傾向を示しました。

プラスのトップは、なんといっても、「家計が豊かになる」で、七割近くが認めています。次が「共通の話題が豊富になる」で、三分の一を超える人があげています。

一方、マイナスのトップは、「家庭の味わいに欠ける」で三分の一、次が「育児、教育へのしわよせ」で約四分の一となっています。

この細かい理由を聞いてみますと、世の亭主族のいつわらない心情がうかがえます。

まず、賛成派から――

・経済的な支えとしてプラス（H・M氏36才―百貨店、子1）

・一ひく二より、二ひく一のほうが大きい（F・N氏37才―教員、子1）

・生活水準の向上（K・H氏27才―団体職員、子6）

・当然のことだが、一人の稼ぎより二人の稼ぎのほうが大きい（H・S氏37才―公務員、子1）

・預金ができる（T・A氏32才―百貨店

子1)

など、経済的なプラスは、文句なしに認めるどころです。

続いて、妻が社会人として成長し、魅力をますという考えです。

・職業人としての社会的自覚があり、職場の人間関係で共通の理解がある (K・H氏29才1会社社員、子1)

・共通な話題の範囲が広がる (K・H氏34才1地方公務員、子1)

・従属物でなく、横の人間関係ができる (K・S氏36才1百貨店、子0)

・生活が活発になり、共通のはげみができる (K・O氏37才1地方公務員、子1)

・働く立場で働く者同士の話ができる (H・S氏37才1教員、子1)

・仕事について共通の話題があり、同一の立場で共に考えられる (K・K氏62才1団体職員、子1)

・毎日のくらしが情性的でなくなる (T・A氏32才1百貨店、子1)

・おたがい話題が豊富になり、妻から知識をもたられることも多い (K・Y氏29才1百貨店、子1)

・働くことの意義がおたがいにかかる (N・M氏30才1会社社員、子1)

また、妻が若返り、マイホームにプラスという考えもあります。

・妻が生き生きとして、家庭内が新鮮である (H・O氏25才1団体職員、子0)

・早くふけず、妻がいつまでも若く美しい (T・I氏26才1百貨店、子0)

・妻がスカミソくさくならない (M・Y氏27才1百貨店、子0)

など、それぞれ夫も妻も若く、子どももない立場だからでもあります。さらに、手放して述べられています。

・おたがいに思いやりができる (N・K氏28才1団体職員、子0)

・女のおろかさが少なくなる (H・W氏38才1PR会社、子2)

・妻が人間性に老化現象を起こしていない (T・W氏30才1公務員、子1)

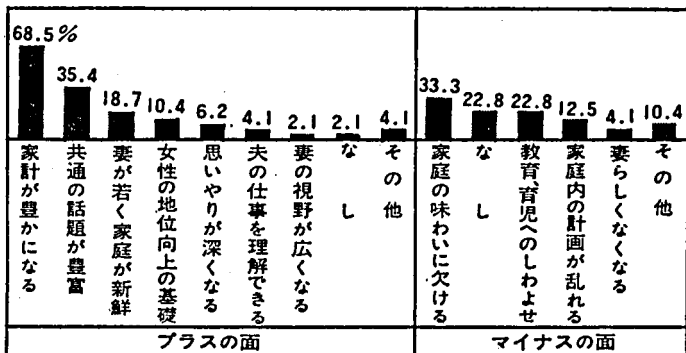
など、妻の精神的成長をよろこぶ人も多いようです。

・家庭という枠の中にしぼりこまれない

——しかし現社会の男というものの考え方からはあまりプラスでない (K・M氏28才1看護婦、子0)

のように、妻の成長は認めても、内心、男性としてはおもしろくない、労組の成長に対する資本家の意見のような考えも

プラス、マイナス



みられました。案外、このへんが日本のインテリ男性の本音かもしれません。

5 しかしマイナスも数々

前向きに妻の社会参加を促めようとする夫でも、共働きのマイナス面は、数々指摘します。

・家の中の整頓が行き届かない、卒主へのサービスが悪い (K・W氏38才、PR会社、子2)

・阿方に無理がかかり、仕事の勉強がでない。体力的に疲れる (H・I氏44才1研究者、子2)

・二人の時間が少ない (T・I氏26才1百貨店、子0)

・家事がおろそかになる。テンヤものを食わされる。妻がいつも忙しがる (S・O氏50才1公務員、子1)

・家庭の味わいが少ない。共同生活的になる (M・O氏30才1百貨店、子0)

・忙しい、忙しいと、毎日グチばかり聞かされるのがたまらない (S・T氏52才1会社員、子1)

・家の中が雑然とする (M・K氏62才1団体職員、子1)

・夫婦の対話がへる (K・H氏29才1公務員、子1)

・時として妻でなくなる (K・S氏36才1店員、子0)

・共働きがプラスかマイナスか判断する

余裕がないくらい、日々に迫られている (S・K氏27才1IT片、子1)

・ウィークデー不在のため、日照の家事が多い (T・K氏45才1団体職員、子1) など、不満は数多く、

・夫婦というより男女の集合になる (T・N氏42才1保険会社、子0) から、さらに発展して、

・困らんに欠ける。疲れると衝突が起る。育児に心を奪われ、主人としての価値は半減し、妻の徒弟と化す (K・N氏38才1小企業、子1)

・夫婦間の意思の疎通に欠け、ちょっとしたことで異和感を生じてくる (K・M氏28才1看護婦、子0)

となると、回答を聞きながら、こちらの心まで痛んできます。

これほどではないにしても、

・子どもの教育が十分にできない (N・M氏30才1会社員、子1)

・妻が疲れ気味。子どもへの態度がおそまつになる。親本位にしかったり、甘やかしたりしがちである (K・F氏34才1地方公務員、子1)

・子どもの教育に不安 (N・K氏37才1官庁、子1)

・ゼロ才児に対し、十分な保育ができない (H・N氏26才1教員、子1)

など、子どもへの影響を心配する声は大きいようです。これを

・社会の中で子どもを預けて働くことが一般化していない (託児所の不備、多額の出費を含めて) ことからくるマイナスがある。現状では子どもがかわいそう (T・W氏30才1公務員、子1)

・子どもの病気のときどちらかが休まなければならぬのは職業人としてマイナス。これはむしろ社会的条件、政治的貧困によるマイナスだろうと思うが (Y・K氏36才1団体職員、子2)

のように、妻にいきどおるというよりも社会の条件を考える声も少数ながらありました。

しかし、この条件を深刻に受けとめて、

・現在の保育制度では、子どもを生み、育てることを躊躇する (H・Y氏28才1地方公務員、子1)

・子孫の繁栄がやや欠ける (T・H氏27才、団体職員、子0)

となると、たいへんな問題です。妻が働くことによって、夫もまた傷ついていることを、まざまざと感じました。

6 がまんはつきないが

さて、このような状況に、夫としてガマンしている事があるか、それは、どんなとか、聞いてみました。意外なことに、とくになしと答えた人が四割もいました、

・ガマン？ もちろん無数にある。多分、妻がガマンしている数と同じぐらい（M・S氏43才―会社員、子1）

・妻が残業等の場合の子どもの食事、家族が病気のときの看護や食事など、がまんしなければならぬことはたくさんある（K・N氏38才―研究者、子1）

・仕事で妻の退社時間が遅れると、食事、入浴時間が遅れ、睡眠不足になる（Y・A氏22才―店員、子0）

・家の中の整頓が行き届かないこと、亭主へのサービスが悪いこと（K・W氏38才―PR会社、子2）

・友人関係のつきあいなど、やるべきことを中途半ばにまどめてしまうことがある（T・W氏30才―公務員、子1）

・育児や家事を手伝わなければならない（K・H氏29才―団体職員、子1）

など、ガマンしながら協調していることは無数にあり、これを

・働くことは生きていくための手段であり、家庭生活は生きる喜びが見出されるための精神的な高揚・開花の場だと思いが、現実にはちがう。何ごともし利益優先の現行の社会・政治の仕組みを改め、人間が人間らしく生きていける社会とならない限り、いつまでもがまんが続く（S・K氏27才―官庁、子1）

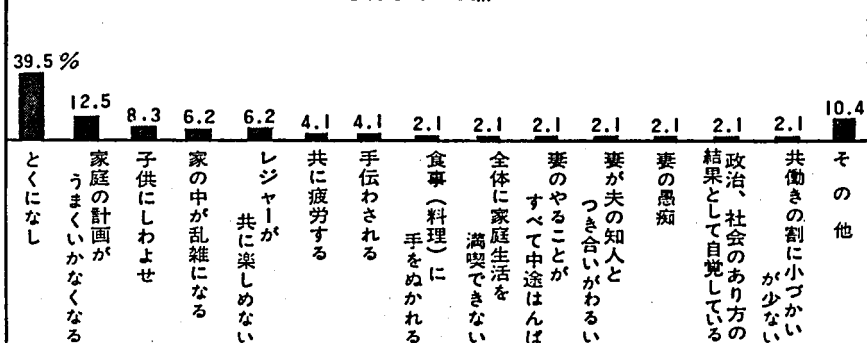
と、社会の改革に結びつける声もみられました。

むかしから、「髪ゆいの亭主」は、亭主族の理想とされてきましたが、現代の共働き夫は、政治の貧しさを妻とともに受けとめているともいえます。

ところで私たちは、「共働きによって夫はどう変わったか」という質問を、妻の側にも聞いてみましたが、その代表的な答を、ここに一つだけご紹介しましょう（なお、この回答も非常におもしろいので、いつか発表したいと思っています。）

・私が働き続けてこなかったら、夫は、ただの閑白亭主にすぎなかったでしょう（K・Kさん―団体職員、58才）

がまんしている点



7 働く妻に望む

最後に、夫は、働く妻に何を望んでいるでしょうか。

トップは「健康」で、過半数を越えました。次が「労力の配分」で二割弱。家庭も職業も、うまく阿立させてほしいということでしょう。

しかし、数表にならない個々の声には、もっと生活がにじみ出ていました。

・家庭に帰ったら、妻になりきってほしい (M・O氏30才)

・働いていることを夫に押しつけない (N・K氏37才)

・料理にもっと念を入れて (K・Y氏29才)

・収入があることで恩着せがましい態度をとらないでほしい (H・Y氏28才)

・第一に自分が妻であることを再認識してほしい (T・H氏27才)

・もっとくをいわないこと (M・M氏37才)

・仕事と家庭のウエイトは、仕事4、家庭6ぐらいに (S・W氏35才)

・家と仕事の労力配分が五〇パーセントずつできる職場につとめてほしい (S・

O氏50才

・婦人労働者としての権利、共働きのあり方を教条的に家庭生活にあてはめることなく、もっと柔軟な考え方を望む (K・M氏28才)

・一生の仕事ではないのだから、無理するな。家庭をこわしてまで働くな (K・K氏31才)

・健康に気をつけて、仕事のことばかり一生懸命にならず、卒主のめんどくさくみてほしい (T・T氏32才)

・健康で。交通事故に十分注意してほしい (T・K氏45才)

・病気になるらぬよう自分の健康管理をしてもらいたい (H・I氏44才)

・からだをたいせつに。仕事と家庭を区別してもらいたい (K・I氏26才)

・健康に注意し、本や新聞をよく読み、家族が一体となって前進できるよう努力してほしい (Y・K氏36才)

・社会的関心をもつと鋭敏にとらえるための勉強と努力を。そのためには家事の時間をできるだけへらそう (K・O氏37才)

・相互に協力しあう協調性をつくらう。

現実には夫の従属的立場になる傾向があ

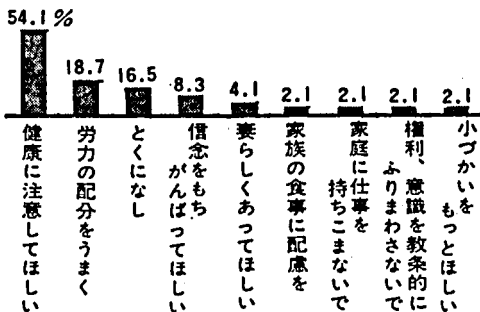
る。調整したい (H・M氏36才)

・仕事に誇りと責任をもってほしい。両立は困難だが、女だからと逃避せず、自分でそのカベに向かってほしい (H・M氏26才)

・いまの仕事を投げ出さないこと。苦しくても身体が続く限り頑張ること (K・K氏31才)

・生活に疲れ、経済的理由のみでいやいや働くのでは、個人にとっても、社会にとってもマイナス。職業を通して社会参加への道をきりひらいてほしい (K・H

妻に望むこと



氏29才)

・心ゆくまで、力の限り働けよ。倒れたら、あとを追う(M・S氏143才)

*

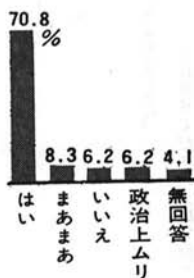
*

終わりに、「家庭は労働力の再生産の場か」という問に対する答のグラフをご

紹介します。

なお、この「いいえ」の中には、「労働力の再生産の場ではない。生きる力を与えてくれる場だ」という積極的な「いいえ」もはいっていたことを付記します。

家庭は労働力の再生産の場か



「母親銀行」を考えませんか

いまの社会の中で悪戦苦闘している働く母親たち。根本的には、保育所の増設、学童保育の充実など、国や社会に呼びかけることが必要だと思いますが、その間にも、毎日、傷つき、倒れていく人は多いことでしょう。

私もでは、その相互扶助機関の一つとして、「母親銀行」を思いたち、数年前よびかけてみましたが、準備不足のまま、実現に至りませんでした。

時間的な余裕と能力のある方に、子どもを世話する力、衣服の手入れをする力など、それぞれの力を預託していただき、必要な人に必要なとき「代行母親」としての機能を活用させていただくというのが概略のプランですが、

資格、報酬、健康管理の問題、さらに労働法の問題など、準備を重ねなければならぬことは山積しています。

この問題に関心のある方々で集会を持ち、慎重に討議したいと思います。

母親銀行以外の名案をお持ちの方も多いことでしょう。関心のある方は、ハガキで結構ですから、下記にご意見をお寄せください。ご意見をお寄せくださった方に皆さんからの意見を集約した報告書をお送りして、集会の日時その他、ご連絡申しあげたいと思います。(なお勝手ながら電話でのお問合わせはご遠慮ください)

〒160 東京都新宿区花園町3

BOC内「母親銀行」係

BOC会員の皆さまに

三月・四月・五月の例会のお知らせ
●三月十一日(土)午後二時~五時
於四谷公会堂(小会議室 341)
2991 地下鉄丸の内線「新宿御苑前」四谷寄り下車 徒歩二分
ブレイン・ストーミング「あごらの前進のために」
創刊号は、ごらんの様に未熟なできです。活発なご意見をどうぞ。

●四月八日(土)午後二時~五時
講演と討論「女性の頭脳開発」
KJ法、ST、BSなど、最近の手法を使っている方法を。(講師交渉中)

●五月十三日(土)午後二時~五時
研究会「二分二乗法をめぐる」
講師 弁護士 伊藤すみ子氏
妻の内助の功が経済的に評価される反面、高収入のスペシャリストや母子家庭には不利との見解もあります。賛否両論を検討しましょう。

三月・四月・五月の例会のお知らせ
●三月十一日(土)午後二時~五時
於四谷公会堂(小会議室 341)
2991 地下鉄丸の内線「新宿御苑前」四谷寄り下車 徒歩二分
ブレイン・ストーミング「あごらの前進のために」
創刊号は、ごらんの様に未熟なできです。活発なご意見をどうぞ。

カギツツ

小三　さいとう　いづみ

ボタン

家の戸をしめました。

ガチャ。

カギをしめました。

これでどろぼうのはいる心配はなしと思いました。

そしてじぶんのへやへいって

ランドセルをおきました。

「ふう。つかれた。」

ためいきをついてベッドにころがりました。

「ビー。」

「はい、どなたさですか。」

「高橋です。いづみちゃんいますか。」

ガチャ。

わたしはドアをあけました。

「くりちゃん、何しにきたの。」

「あのねっ、いっしょに遊ぼうと思って……」

ガタン　ドシン　ボタン

「うっひゃあー」

「だいじょうぶ。」

「うん。あたしつてだめね。あつそうそう。

ね、おかいものつきあつてくれる。」

「うん、いいわよ。だけど、とこへいくの。」



「東光ストアまで。ミケのおさかなかうの。」

「五十五円の。九十円の。」

「五十五円の。」

「ふうん。じやいこう。」

「ミケ元気。」

「ええ。」

「赤ちゃんうんじやった。」

「まだまだ。」

「よかつた。」

「どうして。」

「どうしても。」

「ふうん。」

といつてあたまをかいていました。

「バイバイ。」

といつてくりちゃんどわかれたのはすぐでした。

ガチャリ、カギをしめました。

家の中はまつくらです。

ビチ。

でんきをつけて、そのままベッドの中へはいって

ねました。

ビー、ビー、ビー。

「あつ、ママだ。」

バツ。

でんきがあかるくなりました。

●お子さんの詩や作文をお寄せください。(編集部)

働く女性 は 過保護 か

—働く婦人と労働基準法をめぐって—

絶対的な労働力不足の中で、女性のはたらきが再認識された今日、現行労働基準法の婦人に対する保護条文は、働く側、使用する側の両面から、改正を迫られています。

昨年十月、東京商工会議所は労働省に意見書を提出、技術革新と労働力不足から、当初予想されていなかった労働態様や就労形態が生み出されていることを指摘して、制定以来二十年を経た現行法の再検討を要請しました。とくに、意見書をまとめるに先立って行なわれた調査は、女子労働力の有効活用に関するものが大部分を占めていて、女子を年少者と同等に扱うことは、女子の社会的進出をはばみ、過保護につながるとの結論を出して話題をよびました。

各方面各様の反響については周知のことと思いますが、話題をよんだわりには労基法条文や東商の意見書の原文に対する知識は一般的ではないようです。

ここに、保護法の解説と、東商の意見書ならびに調査報告の要約を紹介するとともに、この意見書に反ばくする総評婦対部の見解と、総評とは多少見解を異にする影山裕子氏の意見、さらに現場の中から生まれた賛否両論のいくつかを掲載して、研究の資料に資したいと思います。

平等と保護という労基法の基本と矛盾は、働く婦人にとって常に現実の問題です。職業の種類や職場での地位、経験年数により、その意見が多様であるのも、現実には密着しているしるしにほかなりません。多様な声を反撥する意見としてでなく、共通の前進のために結集したいという祈りをこめて、この章を設けました。



婦人労働者と保護法

労働省婦人少年局

赤松 良子

婦人労働者が劣悪な労働条件におちいりやすいのは歴史的事実であり、その保護のために保護法が設けられた。しかしこれは婦人労働者のもう一つの要求、「平等」と矛盾するものであり、そこに婦人問題の根本がある。そこで、まず保護法規の精神と内容を正しく理解する必要がある。

婦人に対する保護法規の内容

1、労働時間・休日・深夜業

基準法は一般労働者に対して、一日八時間、一週四十八時間という労働時間を定め、毎週一回休日を与えるよう（四週間を通じ四日でもよい）規定している。

しかし一般の成年男子については、使用者が労働組合（ない場合は労働者の過半数を代表する者）と書面で協定して監督署に届をし、かつ規定の割増賃金を払えば、一日何時間でも残業させることができるし、夜業もさせられるし、休日に働

かせることもできることになっている。

これに対して、婦人労働者は、残業は一日二時間、一週六時間、一年百五十時間を越えさせてはならない（若干の例外はあるが）し、休日労働もさせてはいけないこと（休日労働が必要な場合は振替休日をあらかじめきめておかねばならない）になっている。（災害などの場合は制限なしに時間外労働、休日労働、深夜労働ができるし、農林、水産、病院、旅館料理店、電話業務、航空機のスケジュール、女子寄宿舎の管理人、映画関係演技者、スクリーンライター、結髪従事者、放送関係プロデューサー、アナウンサー、かに・いわしの第一次の缶詰加工業従事者は例外として深夜業が認められている。）

2、危険有害業務・坑内労働の禁止
基準法では、一般に経験のない労働者には運転中の機械や動力電導装置の危険な部分の掃除、注油、検査または修繕をさせたり、調帯などの取付けや取りはずし、起重機の運転、その他危険な業務につかせてはならないことになっているが、女子には経験の有無を問わずこれら危険な仕事にはつかせてならないことになっており、鉛・水銀・クローム・ひ素・黄り

ん・ふっ素・塩素・胃酸・アニリン、その他の有害なガス、蒸気、粉じんを発散する場所、多量の高熱物を取扱う業務や、いちじろしく暑熱な場所、多量の低温物体を取扱う業務、いちじろしく寒冷な場所での業務、異常な気圧下での業務、さく岩機・びょう打機の使用等、身体にいちじろしい振動を受ける業務などにはつかせてはならない。さらに、いわゆる坑内労働も禁止されている。

3、産前産後・育児時間・生理休暇
これは、もっぱら婦人労働者に対してだけ適用されるもので、せまい意味で母性保護といわれている規定である。

まず産前の休暇は、出産予定六週間前から休業を請求できる（労働者本人が請求しなければ与えなくてもよいが、請求した場合には働かせることはできない）。産後の休暇は強制的で、産後六週間は、労働者のほうで働きたいと思った場合でも就業させると使用者は罰せられる（ただし産後五週間すぎて本人の申し出があった場合、医師の認めた業務には働ける）。また、妊娠中の女子が現在の業務より軽い仕事に変われることを請求した場合は変えなければならない。さらに産前産後の

休業期間中とその後三十日間は解雇できない旨、一般の解雇制限をきめた個所にきめられている。(なお、出産当日は産前の中に計算される。また妊娠四ヵ月(八十五日)以上の分娩は出産と考えられ、生産でも死産でも保護を受けられる。妊娠中絶の場合は、産前休暇はないが、四ヵ月以上なら産後の休暇がとれる)。

次に、生後満一年に達しない生児を育てる女子は、一般の休憩時間のほかに一日二回、各々三十分の哺育時間を請求することができ。

また生理日の就業がいちじるしく困難な女子、または生理に有害な業務に従事する女子が生理休暇を請求したときは就業させてはならない。(ただし、有給にしなければならぬという規定はない。また使用者は有給休暇の日数は制限できるが、その日数以上に無給で請求することは拒否できない。なお、就業が困難な証明を嚴格に求めたり、手続きをめんどうにするところの法律の趣旨が生かされないので望ましくないという見解が労働基準局で明らかにされている。)

4、帰郷旅費

女子労働者が解雇され、その日から十

四日以内に帰郷する時は、使用者は必要の旅費を負担しなければならない。(ただし解雇が労働者本人の責任に基づく場合は、使用者は監督署の認定を受けてこの負担から免れる。)

5、男女同一労働同一賃金

使用者は、労働者が女子であることを理由として賃金について男子と差別的取り扱いをしてはならない。(しかし職種、学歴、能率等のちがひによる差は女子であることのみを理由とするものではないので違反にならない。また賃金以外の労働条件その他(たとえば定年の年金)に男女差を設けることは違反にならず、取締まる規定がない。)

二つの要求をともに前進させよう

上述のような保護規定は、苛酷な条件のもとに置かれていた婦人労働者の福祉のために設定されたものであるが、一部では婦人労働者にとってありがた迷惑な場合もあった。たとえば労働時間が制限されればその分の賃金は得られず、重労働運搬や坑内労働が禁止されれば、そこに働く婦人労働者は失業の憂き目にあった。このためイギリスなどでは婦人労働

者を保護するための工場法を、自分たちの職場をせはめるものとして、婦人労働者自身が反対するという皮肉なことが初期には起こった。しかし、保護法が実施されたために職域が狭くなるというようなことは、一部の例外を除いては起こらず、逆に、出産に近い妊婦や、産後幾日もたない婦人が、夜昼の区別なく一日十五時間以上も働かされ、労働力として使われるものにならなくなると新しい労働者に代えられるといった悲惨な状態から救われ、長期的な安定した労働力として、質的にも量的にも向上してきた。一方、年少者や婦人に対する保護が進むにしたがい、男子労働者の労働条件もひきあげるという効果も持ったのである。

しかし、個々の使用者にとってみれば、こうした制限はわずらわしく、制限の多い婦人労働者をよいかいなものと感じ、雇用上の差別待遇の根拠を、保護法の存在に結びつけがちである。

婦人労働者にとって、平等に対する要求と保護の要求は二つながら基本的なものであるだけに、この二つの要求の一方だけにたよらず、両者をともに前進させる形で運動を展開すべきであろう。

現行労働基準法は

婦人に対し過保護である

東京商工会議所

労働基準法が制定、施行された昭和十二年以来早くも二十余年が経過した。この間大企業から中小企業に至るまで、わが国企業の労務管理の近代化に果たしてきた同法の役割は、きわめて大きいものがあり、その理念もようやく社会全般に深く浸透するところとなった。

しかし一方、めざましい技術革新、深刻化する労働力不足および著しい経済成長等によって職場環境や労働態様が大きく変化しつつあるのみならず、就労形態においても、婦人の職場進出に伴い、パートタイマーのような労基法が当初予定していなかったものが一般化しつつある。

このように、現行労基法ではまかないきれないもの、実情に即さなくなった法規定も見られつつある。とくに機械設備の性能の格段の上昇により、安全衛生上の配慮を払うべき分野に変化が起こりつつあり、また、とくに女子については、

体位の向上と職場環境の整備に伴い、これに対する労基法を改めて、女子の能力を充分發揮させる必要性も増大しつつある。

ひるがえって労基法の精神は、いうまでもなく勤労者が「人たるに値する生活」を営めるよう労使両当事者がこれ以下に下げてはならない最低の労働基準を設定し、労使協力して、これを実効あらしめることにあるが、従来は使用者側に対する規制のみ厳しく、労働者側の遵守についてはゆるがせにされているらしいがあった。

本会議所では、以上の事情にかんがみ、労働基準法の全面的再検討の必要性を痛感し、昭和四十三年度より検討を重ね、更に四十五年にはいつて「労働基準法の再検討に関する意見調査」を実施した。

この間、労働省においても昭和四十四年九月に「労働基準法研究会」が設置され、労基法の再検討に関する機運は盛り上がりつつある。

もとより労基法の改変は軽々に行なわれるべきものではないが、上記のような労基法をめぐる諸事情の著しい変化を考えば、人間尊重の理念に立ちつつ、実

情に即するよう、労基法につき早急に再検討を加え、所要の改正をはかるべき時に来ていると考える。

よって、①早急に検討すべき諸点②長期的に研究、検討すべき諸点に分けて次のとおり要望する。

なお、本意見は本会議所の労基法に関する中間的意見であることを付言する。

早急に検討すべき点

女子の時間外労働の制限緩和について
今後の労働力不足の進展に伴い、単に補助労働力としてのみならず専門職としても女子労働力に対する期待が高まりつつある上に、女子の就業の機会を増大せしめる意味においても、また女子の社会的地位および体位が向上していることにかんがみても、女子の時間外労働の制限の緩和を検討すべきである。

ちなみに、本会議所の調査によれば、女子の時間外労働が制限されているために、決算期等の繁忙時に支障をきたしているとする企業が、約二十にも達しており、現行法の規定の緩和を強く要望して

いる。

女子の危険有害業務の就業制限の緩和について

前記のとおり、近年女子の体力は著しく向上したばかりでなく、機械化の進展によつてかつては重量物取り扱いであつたものがスイッチで操作できるようになつたり、保護具の改良、安全設備の格段の進歩等により、危険有害とは必ずしもいへなくなつた作業も多々見うけられる。

しかるに、現行労働基準法に、女子を年少者と同視して同法第四九条に規定する危険な業務につかせてはならないと規定し、さらに女子は同条の「経験のない労働者」「必要な技能を有しない労働者」とみなされ、たとえ経験を積み技能を習得しても、これらの業務に就業できないこととされており、これは女子を不当に差別待遇しているといわざるを得ない。よつて上記の点について再検討を加えられたい。

長期的に研究検討すべき諸点

女子の深夜労働禁止の緩和について

現行の労働基準法においては、女子はごく一部の職種を除き深夜労働が禁止されているが、はたして女子の深夜労働をどのように厳禁する必要があるかどうかについては疑問がある。英国、西ドイツ、アメリカの一部の州等では女子の深夜労働が全面的に禁止されているわけではないし、既述のごとく、女子の社会的地位および体位が著しく向上しているという事実等を考えれば、女子の深夜労働を認める余地が拡大しつゝあるものと思われる。また経済の発展に伴つて企業の業務活動は深夜にわたる場合もふえようとしており、女子の職業進出に伴い技能職、専門職、管理職等重要な職務につく者も増加しつゝあるので、一層その必要性が高まりつゝある。

以上のような事情を考えると、同法第六二条に基づく女子の深夜労働の全面的禁止はこの際再検討を加えるべき時期に至つていふと考える。

よつて、労働省の労働基準法研究会において、業種別、職種別に労働科学、労働社会学、労働心理学等の各面から十分研究され、一定の条件を前提として許可するとか、業種、職種等により適用除外

の拡大をはかる等の措置を積極的に検討されたい。

生理休暇の規定の削除について

本会議所の調査によつてみても、生理休暇の取得に関しては、乱用されているとの主張は少なくなく、女子過保護の典型的規定であると断ずる意見すらある。

周知のごとく、生理休暇に関する条項は諸外国に例をみない規定であるばかりか、休日増加している今日、同法第六七条の削除ないしは施行規則による何らかの条件の設定を検討されたい。

〈東京商工会議所の調査結果概要から〉

意見書提出に先だつて行なわれた調査は、同所発行「労働基準法の再検討に関する意見調査」に掲載されているが、その主要項目をグラフ化してみた。

◇ ◇ ◇

〔調査対象〕東京都内に本社を置く、第一部・第二部上場会社ならびに東京商工会議所会員から無作為抽出した二千社。

〔有効回答数〕五〇八社（回答率25・4％）

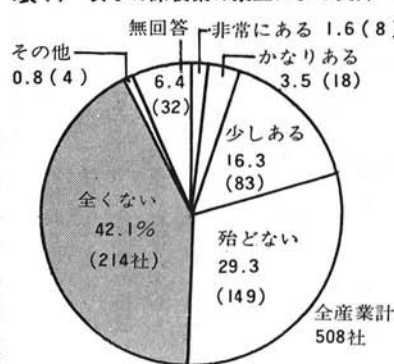
1 女子の深夜業の禁止をめぐる

「支障の有無とその理由」

深夜業禁止で支障をきたしている企業は2割強で、大企業にやや多い。

しかし、支障の度合いが強いのは、「非常に」1・6%、「かなり」3・5%で、計5・1%にすぎない。

〈表1〉 女子の深夜業の禁止による支障



支障の理由は、「有能な女子を役職・専門職に登用できない」23件が最も多く、くわしい事情として、「技術革新の進展により女子を活用できる範囲が拡大しているのに活用できない」「研究をまとめる時

間が制限されると、満足な研究ができない」「宣伝制作、雑誌編集等は、性格上深夜に及ぶ残業がある」などがあげられている。

次いで、「交替制が十分にできない」20件、「集中業務の消化ができない」8件、「決算期等の業務処理に支障をきたしている」6件ほか、「単純作業に深夜労働が認められれば女子にまかせる」など、単純労働に使えない不便さがあげられている。

なお、現行法で深夜業の認められている業務以外で適用を希望する業務が「ある」5・1%、「ない」31・5%、「無回答」63・4%であり、その業務は、プログラマー、マシン・オペレーター、宣伝制作部門、コピーライター、雑誌編集、秘書、劇場の売店員や案内係、印刷文選・差換・植字・鋳造、製品検査、成型仕上作業等となっている。

また、これに関連する女子の役職者調査では、「現在役付きあり」34・4%、「今後そうしたい」26・0%で、両者とあわせると約6割が役付きへの登用を考慮し、理由として、「本人の能力がすぐれ、職務に適性があるから」29件、「女子主体の職

場で管理の必要から」12件、「実力主義をとっている」11件などをあげている。

一方、女子を役付きにしない企業では、「短期雇用が前提だから」23件が最も多く、「管理能力がない」「管理職の場がない」「補助職以外にない」等が理由にされている。

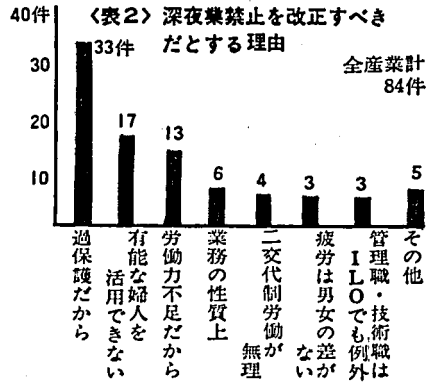
「現行法改正の必要とその理由」

結論として、深夜業を禁じている労基法第六二条の規定を「改正すべきである」が16・5%「運用の緩和をはかるべき」38・0%で、両者あわせて約5割の企業が手直しの必要性を感じている。

改正の理由としては、「過保護だから」が最高で、次いで「有能で勤労意欲のある婦人を責任ある地位につけることができる」「労働力不足の事情から」「業務の性質上、男女に疲労の差はない」「二交替制が十分でない」など。

改正のための条件としては、「送迎バス等通勤上、風紀上の配慮」33件、「希望者に限る」24件、「労組の合意または女子従業員過半数の合意」23件等があげられ、業種、職種によりかなりちがう。

「緩和」希望も、「改正」と理由は類似す



るが、「適用除外を拡大せよ」「頭脳労働は肉体労働と異なり、深夜のゆえをもって女子を保護する必要があるとは限らない」「疲労度には個人差があるから希望者には就業させよ」「管理責任のある者は除外すべき」「繁忙時には午後11～12時までの就業が必要」などがあげられている。

緩和の方法としては、「一日あたり、一週間あたり、一月あたり、一年あたりの制限を設けて」「適用除外範囲を拡大する」などの意見がある。

制限として、「本人の了解」「22～23時

まで」「年齢、または有夫か否かを考慮」「環境、寮設備の配慮」となっている。

「改正の必要なし」と回答した企業の理由は、「深夜業をさせなければならぬ」「職種がない」34件が最高。次いで「肉体上・衛生上の配慮から」17件、「労働条件の向上を目指しているから」5件で、「人権保護・母性保護のため」は4件にすぎない。

2 時間外労働の制限について

「支障の有無とその理由」

「非常に支障がある」8・9%、「若干」「少し」が59・8%で、計約7割が「支障あり」とくに大企業だけを見ると、87・3%に達する。

理由としては、「決算事務・ボーナスの計算事務時間切迫のとき必要」が最高で183件、全体の四割に達している。次いで「役員秘書はおそくまでの勤務が必要」61件、「女子に教育訓練の機会を与えられず、能力開発ができない」53件、「食品製造部門等で腐敗しやすいものの扱いの場合、または注文殺到のとき」23件などが多く、とくに「注文殺到のときは女子にも手伝ってもらわなければならない」の

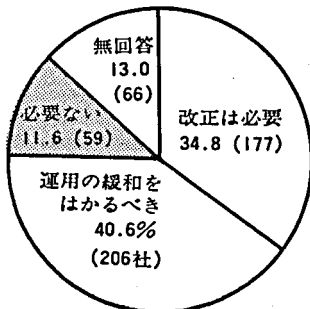
は中小企業に多い。

その他、件数は少ないが特徴のあるものとしては、「広告宣伝制作部門、雑誌編集関係では一時的に残業が集中する」「デパートでは中元歳暮時に残業が増加」「輸出の船積み期間にあわせるため」「国際テックス関係での支障」などがあり、業種、職種によって支障の理由は多岐にわたっている。

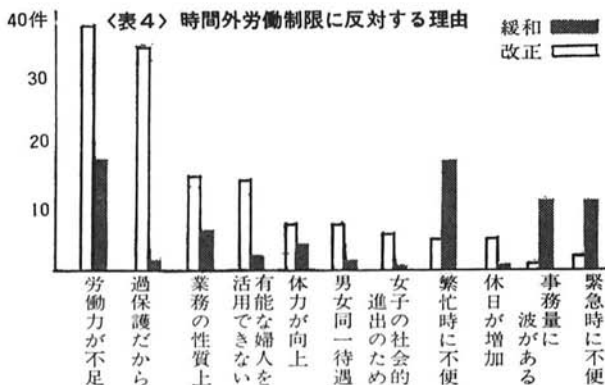
「現行法改正の必要とその理由」

「改正すべきである」34・8%「運用の緩和をはかるべきである」40・6%で、両者を合わせると75・4%がなんらかの手直しの必要性を認めている。

〈表3〉女子の時間外労働制限について

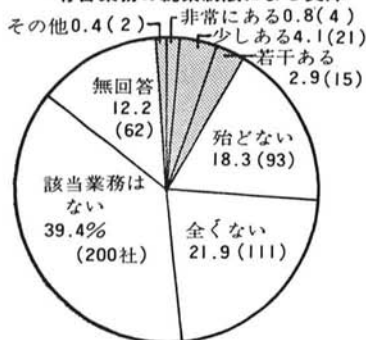


〈表4〉時間外労働制限に反対する理由



改正の理由としては、「労働力不足の現状および将来を考えて」37件、「過保護だから」35件が、二位を争い、「業務の性質上」16件、「有能で意欲ある婦人を責任ある地位につけられない」15件が次いで多い。ほかに「女子の体位の向上」7件、「男女同一に能力に応じた職につけ

〈表5〉女子および年少者に対する危険有害業務の就業制限による支障



るため」7件、「女子の職務の確立、社会的進出のため」6件など。
緩和希望理由もこれに近いが、最高は「決算期・賞与計算等の多忙時に困る」「労働力不足に備えて」で、ともに17件、「緊急やむを得ないとき」11件、「業務量のピークするとき」7件、「女子の体位向上」5件などが続く。
制限緩和の方法としては、「一日、一週あたりの制限の拡大」「一日二時間の制限の撤廃」「三六協定の枠で」各6件、「適用除外業務の拡大」5件等が多く、業種別、労働の種類別で規制が異なるべ

きだとする意見も多い。

改正の必要がないとする理由は、「当社は女子の残業はない」と述べたものが大部分である。

3 危険有害業務の就業制限について

〔支障の有無〕

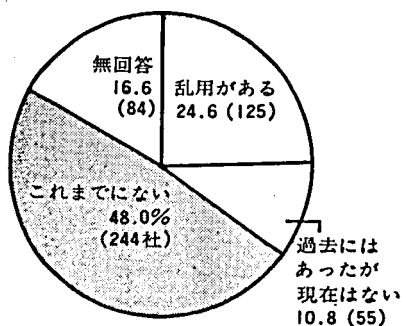
支障があるものは若干と少しを加えても、7・8%で、深夜業や時間外制限に比べて支障の度は低い。

数は少ないが、「起重機の運転、玉掛け業等は自動車の運転よりも容易」「資格制度・点検制度の整備に伴い男女差を設ける必要はなくなった」「安全装置の改善により女子が就業できる職種が拡大した」「LPガス・石油類の充てん作業、メッキ処理等は現在は危険有害でなくなった」等、非常に多岐にわたる理由があげられている。

4 生理休暇について

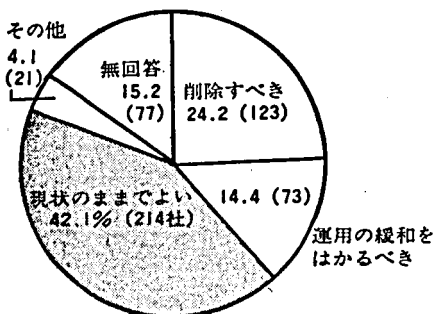
生理休暇の平均取得回数は、年間一人あたり平均6・8回、年間平均日数は8・8日である。また、「生理休暇の乱用がある」および「過去にあった」は、あわせて35・4%で、大企業に多い。

〈表6〉生理休暇取得の乱用状況



〔現行法削除の必要〕
「削除すべきである」24・2%、「運用の緩和をはかるべき」14・4%、計38・6%で、約四割に近い。「現行のままでよい」は42・1%で、これを若干上回る。
削除すべき理由としては、「乱用される」18件が最も多く、「女子の過保護」13件、「有給休暇で十分」11件、「就業が著しく困難か判定しにくい」10件、「当社では、生理により就業困難な作業はない」9件、「疲労度・緊張度の高い職種に限られるべき」8件、「男女間の不平等、

〈表7〉労基法67条(生理休暇)について



請求する者とならない者の間に不公平を招く」7件、「医学の発達した今日、生理は病気ではない」7件、「先進諸外国に例がない」7件などが多い。
緩和をはかるべき理由も、これとはほぼ同じであり、緩和の方法としては、「医師の診断書を条件とする」5件、「病的な特定者に限る」2件のように、本人をチェックするもの、「一律の規定をやめ、労働の種類による」4件、「事務職への不適用」「有害業務、流れ作業、立ち作業に限定」など、作業面から規定したいとする

もの、「無給でよい旨の明文化」権利事項でない旨の明文化」など法律の手直しを要求するものなどに分けられる。
削除すべきではないとする意見では、

「当社では支障がない」32件が最も多く、「乱用は運用管理で改善できる」9件、「乱用の心配はない」8件、「現行法の趣旨に賛成」6件「就業の著しく困難な者には与えられるべきである」6件、「就業困難かどうか個人差がある」5件などが多く、そのほか「母性保護の見地から」「女子の特殊性から」「当社は無給だから」「当社では立作業だから」「モラル向上・定着率向上のため」などとなっている。

5 現行法では女子の保護がたりない点

「産後休暇は7〜8週にしたら」「産前産後については国家的な財政上の措置が必要」「産後一年以内に再就職を希望したら拒んではならないとすべき」など、産休をめぐって若干意見が寄せられている程度である。

母性としての女性は

もっと保護されるべきである

総評婦人対策部

山本まき子

東商の意見書は、かねてから日経連が主張していた「婦人過保護論」をエスカレートしたものであり、婦人労働者への保護規定の改悪に焦点をしぼっている。

改訂の理由として、「今日、婦人の地位は高まり体位は向上した」という前提のもとに、「婦人に関する保護規定は男女平等に反する」と、逆手をとった形で改悪を迫っている。その内容は、職場の実態を無視したものであり、国際水準から大きく立ち遅れているのにもかかわらず、エリート？といわれる一部婦人たちの間には賛成意見もある。

「労基法は婦人の能力開発や職域拡大・管理職への登用の足かせになる」という一部の意見は、経営者にとって都合がよいのはいうまでもなく、マスコミにとっても好材料として歓迎されているが、こうした意見は、労基法に特別保護規定を設けた目的を無視するばかりでなく、労基法の最低基準を根底からくつがえすも

のであって、非常に危険だといえる。

保護立法を設定した理念に立ち返ろう

労基法が婦人に対する保護立法を示した理念は、直接・間接を問わず母性の保護を男子と対等に働く「前提条件」とし、これを社会的権利として「法認」することにある。

いうまでもなく、今日の労基法改正（改悪）を必要とする具体的視点は、母性保護と男女均等待遇の両立にある。母性保護を弱き「性」に対する庇護とみる限り男女均等待遇とは矛盾することになるが母性を社会的機能として位置づけるなら保護は当然のことであり、社会的権利として男女均等待遇と統一的に把握される。

これはILO条約や国連の差別撤廃宣言に明確にうたわれている理念である。性の差別は誤りで、正しく区別して行くことが其の男女平等の基礎である。以上の考えから、経営者の過保護論に賛成する一部婦人たちの考え方は誤まっていると指摘せざるを得ない。

基準引き上げの改正が必要

日経連や東商の労働基準法改悪意見は

問題外として、現行労基法がこのままでよいとするものではない。労基法は、どの条文規定をみても適用例外、例外規定があまりにも多すぎる。同時に保護規定の内容が非常に不完全で、しかも国際水準から大きく立ち遅れている。

周知のように世界の労働基準はILO条約や勧告をはじめ、労働運動の発展によって長足の進歩をとげている。したがって基準引き上げのための改正が今日的課題である。その基本的視点を次のように確認したい。

① 労基法を実質的に空洞化している多くの適用除外、例外規定を縮少すること
② 労基法の最低基準を国際水準の線まで引き上げること

③ 監督行政の充実と徹底化をはかること
これらの基本に立って、私たちは次の要求を掲げるものである。

1、時間外労働の制限について

モータリゼーションにより時間外も深夜業もいとわず男性と同じようにジャンジャン働きたいという意見は本末転倒も甚だしい。今日、世界の趨勢は、時間短縮、週休二日制へと向かい、アメリカでは週休

三日制の職場もある。また時間外労働も諸外国では一日一―二時間に規制しているのが現状であり、その割増賃金も五〇%以上となっている。こうした中で日本

だけ労働時間を延長しようとするのは社会の進歩に逆行するものであり、母性を全く無視した意見である。問題は六一条の時間外制限の緩和ではなく、三六条により時間外労働を野放しの状態に置かれている男子の長い労働時間である。これを婦人なみに制限すべきときに来ておりそれが男女間格差を縮めることになる。

婦人の時間外労働は、本来は「時間外労働など必要としない」のが原則である。したがって一日一時間、四週で十時間、一年百二十時間以内に規制するのが重要な課題である。さらに妊婦や一年未満の乳児を持つ婦人は時間外労働を禁じることとを明確に挿入する必要がある。

2. 深夜業・危険有害業務の就業制限について

深夜業禁止は母性保護の最も重要な柱の一つであるが、現行でも多くの例外規定がある。しかし夜勤をふくむ三交替制勤務は青年労働者ですら生命をすりへら

すといわれていることから考えても、婦人の深夜労働がいかに健康を害するかはあえて述べるまでもない。

たとえば例外規定を受けている看護婦の実態は、母性保護の観点から社会問題化している。看護婦の夜勤は一ヵ月十日以上に及び、激しい労働強化とあいまって、過労・貧血・生理障害・妊娠障害などがあいついでいる。

一方、生産設備の機械化・自動化は、交替制勤務を広汎化し、深夜から早朝にかけての連続操業は、婦人の健康と生活破壊に大きな影響を与えている。

ILO条約八九号では、「工業における婦人使用に関する条約——働く婦人の午後十時から翌朝五時までの継続する七時間をふくむ十一時間労働の禁止」つまり午後八時から翌朝七時までの十一時間の深夜業を禁止しており、わが国でもその批准こそ先決であるといえる。

同時にあまりにも多い例外規定を縮小していく必要がある。さらに「妊婦および一年未満の乳児を持つ母親」については明確な禁止事項を挿入すべきである。

また今日では、重量物を取り扱う作業は少なくなり、危険を伴う作業環境も機

械の装備や改良によって安全性を増した例は多いと思うが、経営者が危険がない、安全設備が十分だといっている職場でも労働災害や職業病が発生していること、そしてそれが年々ふえている事実をみのがすことはできない。したがって経営者の説明する安全性のみで、簡単に制限を緩和すべきではなく、労働科学の十分な裏づけと保証が必要である。

また、経験を積み、技能を身につけた婦人に就業制限することは差別扱いになるというが、その前に大事なものは、国家による職業技術訓練の場を婦人に開放することである。技術検定により一定の資格を与え、その基準に正しい社会的評価を求め、男女同一労働同一賃金を実施していくようにすべきである。いま行なわれている職業訓練は企業などの技術教育であって社会的評価の基準にはなりえない。しかも婦人ほとんど閉ざされている現状では、新しい業務への進出がすべて婦人の地位向上とは結びつかないことを銘記したいと思う。

経営者の主張する就業制限緩和のねらいは労働力不足を安あがりの婦人労働の拡大によって補おうとするものであり、

合理化によるコストの低下をはかることが目的であることを見ぬきたい。

3、生理休暇について

日経連や東商などが過保護の典型ときめつけている生理休暇の規定は非常に不十分である。

まず規定では「生理日の就業が著しく困難な女子、または有害な業務」と条件をつけており、しかも有給化の明記がない。労働組合があっても、民間企業の約半数は無給であり、協約で有給を勝ちとっている職場でも、合理化攻勢のきびしさといまわって、生理休暇の取得状況はどここの組合でも低下している。労働省の七〇年の調査では一年間に一回しか請求しなかった者も含め二三・三%（前年二四・九%）にすぎず、とった人の平均回数は五・二回となっている。

東商の調査では、生理休暇の規定を削除することに反対の企業が四二%もあった。これは規定を削除しなくても、規定の不完全さとしめつけによって保護規定の実質を奪うことができるからである。それにもかかわらず生理休暇の乱用をとなえ、過保護を宣伝しているのは、この

際、他の規定とともに一挙に改悪に持ちこみ、生理休暇を廃止するのが得策とみているからである。

しかし、婦人労働者の母性を守り、健康で明るく働くためには、生理休暇は絶対に必要であることはいうまでもない。

労働密度がますます高まり、労働強化が常態化していることや、生理休暇を毎潮とった者がとらない者より異常出産率が少ないことが調査結果にあらわれていることからみて、いかなる場合でも生理休暇廃止または規制に反対していくことである。そして、中小企業や未組織の婦人労働者も含め全婦人労働者が安心して生理休暇をとれるよう、「著しく困難」「有害業務」などの条件を削除し、少なくとも生理休暇二日とその有給化を規定の中に明示させる必要がある。

4、その他の要求

その他、東商の意見書に盛りこまれていないことで、私たちが労基法の改正に当って要求していることを要約しよう。

〔均等待遇〕

第三条「使用者は労働者の国籍、信条または社会的身分を理由として、賃金・

労働時間その他の労働条件について差別扱いをしてはならない」に、「性別」を入れること。

〔賃金の均等〕

第四条で賃金の均等をうたっているが実態は賃金の男女格差がまかり通っているのは、第四条の規定が不十分だからである。空文化されているこの第四条の諸条件にメスを入れよう。

〔産前産後休暇〕

産前産後各六週間を産前産後各八週間と改め、同時に産休中の賃金百%の保障を明記すること。

〔育児時間〕

現行の午前・午後各三十分を六十分、二回と明記し、保育のための往復時間を労働時間とみなし、育児時間の有給化を明記すること。

〔解雇制限〕

現行法第十九条は、「産前産後中および業務上災害によって療養している期間およびその後三十日は解雇できない」と規定しているが、三十日では短かすぎる。一年と改正して保護をはかるべきである。

また妊娠した場合に、産前産後休暇以前に、妊娠したという理由だけで解雇さ

れる例は多い。妊娠してから産前産後の休暇をとる期間、およびその後一年間は解雇できない旨の規定を置くべきである〔新設——つわり・通院休暇〕

現行法には規定されていないが、労基法改正に当って「つわり・休暇」を明文文化し、期間を最低十四日とすること。賃金百％の保障の明示、通院休暇規定の新設を要望したい。

自覚し、たちあがろう

以上、問題点を指摘したが、いま一つ重要なのは、婦人労働者自身が労基法の理念を解せず、保護規定の目的を空文化している弱さを直視することであろう。

労基法が婦人労働の保護立法として示した理念（母性保護規定は男子と対等に働く前提条件とし、社会的権利として法認する）を、婦人労働者の中でしっかり把握できていないことである。また労働組合も十分把握しているとはいえない。

しかもどこの産業でも合理化攻撃がきびしく、権利はく奪が目立ってきている中で、改正の意味がひとりひとりの労働者の実感に支えられているのでなければ生きたたたかいは組めない。

そのために、今あらためて婦人労働者の自覚をうながすため、職場での具体的な活動——たとえば母性保護の諸権利はじめ労働協約の点検など——に取組むことが重要になってきている。協約の内容をしっかりとつかんでいなければ、完全実施のたたかいを組めるはずがない。具体的に活動をすすめる中から、生体はなぜ

とりづらいか、障害は何かを知り、矛盾を明らかにすることである。矛盾を知り徹底した討論を深める中で怒りを結集することが権利拡大にむかっている労基法改正闘争と結びつく。実際の職場では簡単にたたかいを組める状態ではないが、ねばり強く、しかも確信を持って、資本の意図する労基法改悪阻止、基準引上げに向かって全力を集中しよう。

流動的な現実を直視してカベを破ろう

電電公社国立電話局長

日本婦人有職クラブ連合会会長

影山 裕子

私の考えは、東商の意見書に全面的に賛成なのでもなければ、総評の考えに全

面的に反対なのでもない。母性保護に関する問題は複雑であり、画一的に論じることではできないと考える。

出産という女性独特の役割は、もちろんもっと正当に社会的に評価されるべきものだと思うし、母性保護の中の狭義の母性保護、たとえば産前産後の休暇などは、現行六週間よりもさらに拡大されるべきだというのがかねての主張だが、女子のみに課された就業時間の規制には問題を感ずる。残業、深夜業の規制が、一部の婦人の活躍の足かせになっているのは、まぎれもない現実だからである。この足かせをとくために、女子を男子なみにするのではなく、男子を女子の線に近づけよというのは、みごとな理想だが、それは理想であって、現実には遠いと判断する。

第二点として、最近のめざましい社会の変動をあげたい。工業化社会から情報化社会へとはずでいい古されたことであって、従来の定型的な作業のほかに、非定型的な作業、職業がめざましく増大しており、職種も非常にバラエティに富んできている。場合によっては一ヵ月間不眠不休で働き、次の一ヵ月はハワイで

十分休養をとるといった形態も、今日では珍しいことではなくなる。これほど極端な例をあげるまでもなく、現在でも、中元、歳暮期のデパート、決算期の会社、春闘期の組合のように、顕著なピークを持つ例はきわめて多い。どこの企業でも、大なり小なり、なんらかのピークを持っているのが現状である。これに対し女性だけが時間制限をされたのでは定型的工場労働ならいざ知らず、産業の主流からはずされることになるだろう。これをエリートと呼ぶとすれば、日本の労働者の三分の一はエリートということになる。エリートがすなわち少数特権階級ではない。

高度産業化社会の中で、自然に帰れという声が高まる一方、二十四時間都市の発想も出てきており、非常にダイナミックな働き方をする職業がふえ、深夜型の人間もふえている。労働心理学者の説によれば、人間は昼間働くのが正常だといえるのも事実である。このように、多様化し、流動する社会の現実をみつめ、一つ一つの問題を現実即して考えること

が壁を破る方法ではないかと私は思う。

職業は賃金や生活のためだけでなく、生きがいにつながるものであることが望ましい。とくに専門的技術者や管理者は仕事の上でも冒険したい気持ちを持っている。そのようなときに現行の基準法は女性の足かせになる。集中的な作業を必要とするピークが年に三回しかなかったとしても、その三回に参加しなかったことによつて、「だから女は……」という烙印を押されるのが現実だからである。

労基法の改正は慎重でなければならぬ。この点については山本さんの意見に大賛成だが、画一的にすべての条文を強化しようとするのは一九六〇年以前の工場労働が中心であった時代の労働者を頭に置いたものであり、倒産の危険のない大企業を基盤とする単純作業指向エリート労働者の発想のように感じるのはひがみであろうか。労働者は一律の機械ではないし、婦人労働者もまたしかりである。末梢の事象で反撥しあうことなく、共に権力から疎外された存在として、共に考え、共に前進をはかりたいと思う。

BOCの事務局員を募集します

A 事務と雑用が好きな方

B 編集に十分な経験のある方

C 企画と管理能力のある方
学歴・年齢不問(女性に限る)

BOC(バンク・オブ・クリエイティブ・タイ)は、昭和39年創立、女子の職域の拡大・家庭と職業の両立などを目標に、女子の専門職技能者と社会を結びつける地味な努力を重ねてきました。この努力のためには、一方では収益を生み出す仕事を必要とし、その基盤を編集・出版・視聴覚材料製作などに置いています。

高収益会社ではなく、仕事は激務ですが、趣旨に賛同し、苦楽を共にしようとお考えの方は、ご応募ください。

【勤務時間】午前九時半～午後六時

●完全五日制(ただし毎月第一土曜は研
修日) ●育児休業制あり ●勤続七年で三
十日、二十年で七十日の特別有給休暇あ
り) ●昇給年一回、賞与年二回

【応募書類】履歴書、応募理由書(便せん一枚以内) 作文「私にとっての職業」千字以内 ●希望職種明記のこと
【締切】昭和四十七年三月二十日
【面接日】書類拝見のうえ通知

職場の声から

保護は必要



保母にはもっと保護を

山田 洋子・保母

「保母を三年続けたら、からだはがたがたになる」とよく私たちはいいます。

女だけ十数人、それに加えて子供数十人(たいてい七、八十名)、それに子供の送迎の母親、父親、まあ女の多い職場です。私たち保母は一日中、どのくらいしゃべっているのか見当もつかないほどよくしゃべる。それと毎日何キロ歩いているのやら、やわらかだったかかとの皮もいつしか象にもまけないほどかたくなってしまします。

年々苦痛になってくる生理解、神経痛で、腕・足の痛み、腰痛症、慢性胃炎と、私

たちはからだのあちこちの故障を訴えなければなりません。ただそんな中でも、職場をにぎわせるニュースがあります。

「〇〇さん結婚するんですって!」「結婚しても仕事を続けるのよ」等々の会話がかわれます。ほとんどの人が結婚しても仕事を続けているのもこの職場です。結婚すれば独身時代よりほんの少々自由がきにくくなりますが、今まで通り同じく仕事が続けていられます。けれども急変するのは妊娠してからことです。妊娠の初期はあまり感じない立ちっぱなしの仕事も日数が進むにつれて異常に緊張してきます。出勤して少し仕事をするとおなかが張ってきます。こんなとき、ちよつと横になれたらなァとくちびるかみつっ産休にはいるのをやっとの思いで待ちます。でもそこまでもたない人も何人いることか。流産・早産の目立って多い職場でもあります。

いま、妊婦をとりまく環境は物価高、交通地獄等、神経を必要以上に使わなければなりません。私たちの通算十五週間の産休は、産後少しでも多く休みたいため、産前五週間、産後十週間をとる人もいます。そのかわり貧血症、極度の疲労のた

め、産前に年次休暇を何日間か取らないといられない人もいます。だいたい子供が生まれたあと、年休を使いたいたがまんしている人のほうが多いようです。

一人の人間を生み出す、妊娠・出産と一大事業をするにしてみればあまりにも産休は軽く扱われ過ぎています。出産に母体のエネルギーはほとんどつぎこまれてしまうのに、それが回復しないうちにもう出勤しなければなりません。たとえば家庭婦人で三才違いの男の子二人を生み育てたある母親は、からだがつっかり回復するまでに、四、五年かかったと聞きました。出産後からだの変化を感じます。まず今までなかった車酔い、睡眠不足から来る注意力散漫、記憶の悪さなどです。それでも子供が病気にからず順調に育ってくればよいが、そうはいかない。たいていよくカゼをひく。その上、はしか、水痘、耳下腺炎と小児の流行病は絶え間がないほどです。

育児とは子供が自然発生的にいろんなものを覚えてゆくのを見ているものではありません。発達を予期し、前もってこれらの環境づくりをし、その発達を促してやることです。この大事な仕事はほと

んど生まれて三才くらいまで重点的に続きます。もちろんそのあとも人間としての教育はされます。現在ほとんどの母親が一手にそれを引き受けています。

もちろん父親も協力します。父母の協力のもとに子供は人間に対する正しい愛情をもって育ちますが、それだけでは不足です。社会の一員として育っていかねば困ります。私だけの子どもではなく「社会の人間」です。それをしっかりとつかまえば、産休、育児が、いかに大切かを考えることができるでしょう。けれども残念なことに、今の社会状況の中では、働く母親も子供も、人間としては見てくれていません。一つの商品です。この労働力の商品としての見方を変えないと私たち保母はいつまでも低い賃金の労働者を労働市場に送り出す仕事をしているようなものです。労働力の商品ではありません。人間です。人間尊重を考えれば、人間を生み出す女性はもっと保護されなければなりません。

先天性心臓病、先天性障害児、未熟児等の欠陥児の出産率が高いように思われる現在、母体保護を守っていかないと、母親は妊娠、出産について常に不安をい

だかなければなりません。安心して新しい生命をこの世に生み出せる労働条件に変えてゆくべきだと思います。

重量制限がない人間

松下 邦子・看護婦

「赤ちゃんならもっと簡単なのに」とは私たち内科の看護婦の間で折々もれることばである。やせても枯れても、大人は重い。衰えたからだは、その重みをぐったりと私たちに預ける。深夜労働に疲れたからだにむちうって、私たちはその重みを受けとめる。ナイチンゲール以来の〈聖職〉意識は、昭和ニケタの私たちの中にも、まだ強く流れているのか。とはいえ、一人の患者だけを相手にしているのではない。二人目、三人目、となるにつれ、腕がしびれる。腰が痛む。断続的で三〇キログラム、継続的で二〇キログラム——労基法ではモノを扱う場合の重量制限で女子を保護している。しかし、五〇キロ、六〇キロ、ときには七〇キロの患者を扱う私たちに重量制限はない。患者は「人間」であって、「モノ」ではないからである。

「モノ」ではない「人間」だからこそ、深夜もいとわず働いているのだが。

そしてこれは、私たちが「保護外」に置かれている状況の、いちばん小さな面にすぎない。交替制、深夜業、絶対数の不足等々については、今は語る元氣もない。

バスの車掌は
生理休暇が必要



大沢みね子・車掌

労働基準法については、私はくわしいことは知りません。むずかしい理論もわかりませんが、私の職業についていえば生理休暇はほしいと思います。

私は生理の苦痛はほとんどないほうですが、何分にも、勤務時間中、人目にさらされている職業だけに、期間中はたいへん神経を使います。車の動揺もありますし、ふつうの日とちがった疲れかたをすることは、経験のない方には想像もつかないことでしょう。

私の職場では二日間の有給が認められています。できれば四日、むりならせめて三日認めてもらいたいと思います。

また、月の初めに休暇をとると、月末

に生理になっても認められませんが、これこそほんとうの周期なのですから、おかしいことだと思います。

タイピスト二十年生の体験から

小川かほる・タイピスト

就職の決まったらうれしさを胸に、自分の今まで学んできたことを実社会の中でためしてみる機会がきたなどと、意気込みも鋭く公務員として採用され、仕事第一と、本職のタイプはもちろん、ときにはトレパンに身をかためて男性と一緒に倉庫整理、荷物運搬等と何よりも働くことに意義を感じて長年やってきたが、泣きごとをいうわけではないが、年齢を重ねるごとからだのあちこちに故障を生じ、多量のビタミン剤で気を休め、痛む肩や腰に湿布薬をはってまた仕事に向かうという繰返しで、いつの間にか二十年もたってしまった。つらいことのほうが多かったような気がするが、幸い私は大病をして同僚に迷惑をかけたこともなく、争いの元凶となったこともなく、私なりに同僚間の和をはかり、よい職場づくりに励んできたつもりである。

近ごろは女性の発言力も活発になり、また仕事以外の自分たちのレクリエーションにも力を入れ結構明るく楽しくやっているようである。

生理休暇にしても、産前産後の休暇にしても「女性はいたわられすぎている」という人も中にはいるが、明日への仕事のために女性だけに課せられた健康管理の事情を男性に十分くみとってもらいたいと思う。

ただ、生理休暇について、ごく一部の同性の心ない行動のために、大部分の女性がこの休暇についてとかくいわれるが、良識ある女性は、決して仕事を投げ出してまでも「権利であるから」等とは、ふりかざさないのはご承知と思う。

また、難解な仕事は回避しようとか、女性だからこれくらいの仕事量でも許されるだろうとか、決してそんな女性自身の破滅を招くようなことを念頭において机に向かっていてのではない。常に自分の仕事に全身でぶつかっていき、理解し愛着を感じてこそ、はじめて働く意欲もわいてくるのではなからうか。

はなやかなフットライトを浴びることもなく過ごした二十年であったけれども

その時、その場所に、自分は絶対必要であったし、要望に十分にこたえることができたという確信をもって、これからも働く女性である矜持を胸に、明るく元気に進みたいと思っている。

決して過保護ではない

安達智恵子・看護婦

「働く女性は過保護である」ということばが、いつ頃からだれによって言われ出したものか。「女性は甘えている」ということばもまた、しばしば耳にすることばである。

しかし、はたして女性は甘えているだろうか。もし、性が自由に選ぶことができるものであるとすれば、そのようなことばも其実であるだろう。しかし、性は、生まれ落ちたときから与えられるものであり、性の機能・相違が厳然としている限り、そのような論理はあまりにも男性の身勝手な論理であるといわなければならぬ。

仕事・生産というものが、自然の人間の性・自然な生の営みを否定、または否定とまでいいかなくても、それより優先さ

れたものであるという考え方を男性が持っているとするれば、おそらく男性自身疎外された存在であるといわなければならぬ。この場合、私が使っている男性ということとは、一人一人の男性という意味よりもむしろ、男性という固定化されたことばに象徴される闘争的・支配的・征服的存在または論理に対して使いたい。

現代になって、公害というものが、にわかに社会の大問題として取り上げられるようになったが、それは、長い歴史の中で、生産・文明というものが人間にとつて進歩であり福音であるという神話を作り上げ、それをくつがえさざるを得ないほどの「破滅的・危機的状況になった、いわば自然の一部としての人間、生物としての人間が生きていくことができるか否かを検証する重大証拠物件」であると思う。公害に象徴される文明は、止まることのできない生産のカタクリの中で、人間を、非人間的な存在へ追いこんでいる。そしてまた、女性には過保護であるという論理も、公害を生み出した文明論の必然的な帰結であると思う。

女性決して過保護ではない。なぜなら、女性には生む性を自らになっているも

のであるから。生む性を否定することは、人間自体の存在を否定することであるといっても、言い過ぎではないだろう。もし現代の生産・資本が、女性に対して差別的な意識を持っているとするならば、それこそが、男性も女性も含めた人間社会の類随的地位を生み出している大もとであると思う。この状況から抜け出す道は、女性の立場を正しく認めるところから始められなければならないと、私は思っている。

前進的な 改正を



職場以外での負担を軽く

TVディレクター 梶谷 典子

私は、労働基準法の女子労働に関する部分の改正を強く望んでおります。

それは、現在の労基法では、労働の場における男女平等ということがはつきりうたわれていないからです。賃金ばかりでなく、採用、担務、その他労働の場に

おけるあらゆる条件について、女性であることを理由に差別してはならないということが、法律にもはつきり盛り込まれるべきだと思います。

といいますと、保護規定との関係が問題になってきますが、私は、労働の場における男女平等ということと、女子保護の規定とは、基本的に矛盾する、と考えております。

もちろん、深夜労働や長時間労働は誰にとっても望ましいものではありませんから、これから減らして行かなければなりません。本人の意志や個性と関係なく、女であるという理由だけで禁止されてはならないと思います。

といっても、現在社会的に非常に弱い立場に置かれている多くの働く女性は、保護規定をなくしてしまえばますます安くこき使われることにはかならないでしょう。保護規定の大部分は、より大きな悪を防ぐための、より小さな悪として、当分は守られなければならないでしょう。

とくに、直接妊娠・出産に関係する部分や、看護婦のようにこれまで女だけの仕事とされて来た職種については、もっと保護を強化してよいのではないでしょう

か。

けれども、保護だけを考えていたので、女をいつまでも現在の社会的弱さの中に閉じこめることになってしまします。女の社会的弱さをなくすことが、積極的に考えられなければなりません。そのために、女の戦域拡大、戦場での地位向上がぜひ必要ですが、女子保護の規定がその大きな妨げになっていることはあきらかです。私たち放送現場の女性にとっても、保護規定の問題は、最もさしせまつた問題になっております。

さしあたっては、監督官庁の承認、組合の承認、医師の承認などの条件をつけた上で、職種別に、深夜、時間外、休日労働の制限を緩和して行くことによって、弱い立場に置かれた多くの女性を守りながら、女性全体の向上をはかるべきです。ゆくゆくは全体の労働条件が向上し、誰でも自分に合った条件で自分に合った仕事ができるような状態に近づく中で、女子保護の規定はただひとつを残して廃止されるべきだと思います。そのひとつとは、妊娠・出産を理由として、本人の意志に反して解雇や配転等の不利益な扱いをしてはいけないということです。

妊娠・出産等の母性としての行為に対しては、労働に対する報酬とは別に、国から保障が与えられるべきでしょう。そして、戦場での負担を軽くすること以上に、戦場以外での女の負担を軽くすることとを、皆で考えて行きたいと思っております。

量的にだけ制限される
婦人の職場



佐田 昭子・編集者

ある婦人雑誌の編集部にとめる私にとって、いちばんガマンがならないのは、編集長の「オレたち男がこの雑誌をつくっているのだ」というせりふである。

発行期日を守らなければならない月刊誌の宿命で、追いつみ数日間の半徹夜作業は定常化しているが、労基法の厚いカベの中で、女性は七時には帰される。

しかし、編集長がいうほど、私たちは男性に依存しているだろうか。

一部の例外を除き、私たちの仕事は男性以上にきびしい。十二時まで残業をゆるされる男子と同じ質の仕事を七時までに消化しようとすると、一時間あたりの労働密度は、倍近く高くなければならな

い。そのうえ、責任範囲の仕事を完遂するために仕事を自宅に持ち帰り、完全徹夜することもまれではない。しかし、自宅での残業は、残業としては精神的にも物質的にも評価されない。もちろん一時間あたりの密度の高さなどは論外である。

ある大企業に勤める事務職の友人は、残業中でも七時にタイムカードを押さなければならず、以後の残業は「女性であるがために」カットされている。しかしこの不合理を追求すれば、昇進、ボーナスなど、おりにふれて手痛い仕返しを受ける。「組合の幹部は婦人部長以外はぜんぶ男性だから」と、彼女は自嘲的につぶやく。

過保護のワクを取りはずせば、ただちに平等が得られるというほど甘い空想はいっていないが「自転車に遅乗りするのは早乗りする以上に苦痛である」事実を、一つの声として、私は叫ばずにはいられない。

おかげでカシコクになりましたが

松浦 朝子・公務員

残業時間の制限で、制限時間内に達成

するためには、非常に忙しい思いをし、密度高く、たいそう能率よく仕事をこなし、時間をじゅうぶんかけてやったのと同じ成果をあげる。限られた時間にやりきれないようなとき、自分の能力の限界かと少しばかり自信をぐらつかせ、まわりの目を気にしてそつと仕事を自分の時間にまで持ちこみ、職場での限られた時間には、どうしても職場でしかやれないようなところを余裕をもってやってみせる。職場での会議、打ち合わせは、しばしば深更におよんで果てるところを知らず、そんなときには、やはり周囲の迷惑を察して、自主的な判断で適当に失礼させていただく。議論の続きは、鋭いカンと深い洞察力によって結着をつけ、翌朝には、きつと皆と同じ時点に立っている。

おかげで、女性たるもの、手厚い保護のもと、なんとすぐれた存在に鍛えあげられることか……。

残業の規制をするなら、男女の別によらず、体力の定まらぬ年少者と、職種によるべきだろう。だが、職種によって別の定めをすることは、身分差、というような方向に行きがちである。

従業員が、自分の生活を犠牲にしてまで企業に全能力を捧げ、ひとたび企業から離れたときにヌケガラのようになってしまふことのないよう、男女を問わず規制をもうけることのほうが、むしろ、今後必要なのではなからうか。勤勉なわれら日本人は、そのときもまた、何かすばらしいエネルギーの使いみちを発見していく、ということになるのだろう。

問題は それ以前に



働くことを特別視しないで

青木やよい・編集者

私は小規模な出版社で二十年來働いている。満二十年目に嘱託にかわったけれども、それまでに受け持った仕事量は毎年男性社員を上まわっていた。

夜行列車で往復するような出張もしたし、自宅に校正を持ち帰って深夜までやったこともたびたびある。だが仕事を持つ以上、こんなことは男女を問わず当然

のことだと思う。問題は、男性ならだれでも普通にやれることが、女性であるためにひどく困難であるという現実なのである。

私の場合は子どもがなかったから、それほど決定的な負い目を負っていたわけではない。しかし私の友だちには、二人の子どもを持って高校教師をつづけている人や、乳児をかかえながら新聞記者をやりとげた人もいた。彼女らは気の遠くなるほどの困難を自力で解決し、自力で職場を確保した人々である。そこでは、過保護などということばはおよそ無縁である。

一般に世間で女性社員に向けられる非難はせっかく採用しても結婚のため短期間でやめるケースが多く、在社中もおしやれやマン・ハントに気をとられて仕事に身が入らないということらしい。その上、生理休暇を乱用したり、残業や深夜労働の規制があるため思いきって使えない不便さがあるという。『過保護』論はそんなところから生まれているようだ。

しかしその場合、経営者のほうにも大いに問題があるのだと私は思う。いわゆる「女子停年制」を表向き掲げている会

社は少ないが、じつさいには、女子社員は三年もしたら新陳代謝するほうがよいと考えている経営者が多い。低賃金で使いやすい労働力が確保できるということなのだろう。

だが、責任のある仕事も与えられず、将来の見込みも開かれていないこういう現状では、やる気のある女性ほど意欲をくじかれるだろうし、彼女らがおけいことやレジャーに熱中するとしても、それを一方的に責めることはできない。

こういう悪循環を断ち切る方法は一つしかない。それは男も女も、女が働くということを特別祝しないことである。憲法で両性の平等がうたわれていながら、外へ出て働くのは男に限るという社会通念がまだにはびこっているのはおかしいと考えることだ。もちろん家事の得意な女性や家庭の専従者になるがよい。しかし社会のどの部分で働くかは女性自身が決めることであって、無意識的にせよ外から強制されてはならないだろう。その考えを徹底していったところにはじめて女性の問題が女性だけの解決にまかせれず社会の問題になることができる。

女性の宿命のように思われている家事

や育児にしても、家事ヘルパーや保育ヘルパーが完備されるなら案外解決の道があるのではないかと思うけれどどうだろう？ 私には、フアントム戦闘機が一機何十億円もすると聞いたたびに、いつもそのことを考えずにいられない。

管理職という名のもとの無保護

玉田紀美子・商社課長

シーンと人けの静まったオフィスで、私の仕事の本番が始まる。残業時間こそ仕事に油がのるときだ。

「課長を命ず」の辞令のもとに、社内で見目される存在となったのは三ヵ月前。一万三千円の管理職手当と引きかえに残業手当はゼロとなった。

でも、いま、私には残業する自由がある。はじめて全力投球をゆるめられたよろこび。「都市の空気は人を自由にする」なぜともなくこんなことが思い出される中世から近世へ向かったころの遠いむかし人のことがしのべたりする。

しかし、ふと思う。課長の名のもとに与えられたこの自由は、はたしてまっとうなものだろうか。

課長とはいえ課員は6名。社内教育の統轄をする私の課は専門職の集まりであり、表向き管理職という名の私は、実は専門職の最多経験者。管理というよりも専門職の時間のほうがはるかに長い。

いわば一個の技術者としての私を「女である」労基法の束縛からはずすために「管理職」に位置づけ、深更までの残業を「いそいそと」はげむように仕組んだ巧妙なトリックとも考えられる。

新入社員の教育カリキュラムをつくる先月などは、ほとんど徹夜の連続であった。それを耐え、体力的にも男性にヒケをとらない事実を実証したことに、私はひそかな誇りさえいだいた。

しかし、ヒラであったときにはきびしかった規制が、長と名がついたとたんにはずされたこのふしぎな現実。「女」であり「母性」であることに、なんの変わりもないのに。

同じことは同僚の男性についてもいえる。ミドルとして会社を支える人々は残業の連続。しかしその残業手当はわずかな管理職手当とすりかえられている。

なぜ、これほど残業をしなければならぬのか。なぜ管理職の残業は無制限な

のか。なぜ管理職には残業手当がつかないのか……。

「過保護」であつたヒラから、「無保護」の管理職に転落(？)したいま、自由と引きかえに得た代償と、それに関連する多くのことを、きびしい思いで考えているこのころである。

ミス・タイプの
悲しみの中で



小田 宏子・タイピスト

〇十五年ともなつて、仕事には自信のある私だが、月に二、三日は悲しい思いをする。打っているはずの指が、ちがつたキイを押しているのだ。

そのミスに気がつくとき、「女であること」の複雑な思いで胸がいっぱいになる。私には、人のいうような生理痛はない。しかし、その日は、ふしぎに眠い。貧血。——それは母性を守るためのとうとい貧血のはず。と思いつつも、一方、職業人としての自分を見つめる目は、その母性を非難する。

アンケートに答えるとしたら、私はやはり「休暇は必要」と記入するだろう。でも、私がおんとうにいいたいのは、貧

血することなくその日が過ごせるような科学の進歩があつていいはずではないかということであらう。

「母性」を問い直して

平田 佑子・会社員

過保護か保護不足かというテーマを与えられても、私には画一的な答は出しようがない。働く女性のひとりとして、あらゆる意味での均等は当然の要求だが、内なる母性にも誇りと責任を持つためである。

男子がつくってきた社会の通念として築かれた「母性」ないし「母性保護」のマボロシには鳥肌立つ思いをしながらも生体としての自分の母性は否定できないのは、私だけであらうか。

女性が母性に専念できる社会環境であれば、とりわけて保護の必要もなく、過保護論も起こらなかつたであらう。生産の第一線で働きつつ子を育てるという二重の課題を必要とする社会の変革の中で、「保護」が必要となり、その「保護」のゆえに「均等」が問われるようになったことを、この際もう一度考え直してよ

いと思う。

生産者として足かせになる「母性」は、だからといって捨てざるべきか。捨てきれぬものか。そもそも母性のほんとうの意味は何なのか。

この原点に立つて考え直すとき、母性にとつてほんとうに必要な保護と、その運用の方法も生まれてくるのではないだろうか。

保護は
男性にこそ必要



柳 雅子・家事研究家

女の生理休暇が多すぎるとか、インチキだとか、目くじらたてる男ども。

まぎれもない欲求不満のシルシだと私は思う。金持ちケンカせずとか。一日や二日休暇が多かろうと少なかろうと、自分が満たされていれば、それほど気になるはずはない。管理社会でシゴキぬかれ、有給休暇も消化しきれず、残業、徹夜、日に日にアニマルめく悲しみを、女の何とか休暇にぶつけているのだらう。

女性に過保護か？

NO、と私は答える。産後半年は休みたい。妊娠初期は、せめて満員電車に揺

られないよう、出勤を遅らせ、退社を早めてもらいたい……と書きはじめて、今さらのように自分の要求がミクロであることに気がつく。

もしも一日六時間労働であれば……

もしも週休三日であれば……

もしも一年に百日有給休暇があれば……

もしも電車には全員が必ず坐れるようであれば……

もしも重量物はロボットがぜんぶ片づけてくれるなら……

男性と女性をへだてている唯一の差、「体力」の差も問われることはないだろうし、有給休暇を利用して、母性を選びたい人は母性を選ぶこともできるだろう。

まずすぎるニッポン。そのまずしさの中で、働きすぎているニッポン人。

GNP第二位がもしもホンモノなら、男性にも最低いまの女性なみの保護を与えること。できればいまの女性以上の保護を与えること。——そうすれば、男はもっと男らしくなり、もっと働きたくなり、私たちも「均等」と「安愚」を二つながら得られるだろう。そしてそのための職業人としてのほんとうのきびしい職業意識も生まれるだろう。

生理休暇は必要か

—医師の立場から—

使用者は女性の生理を理解し
労働者は職業観に立つこと

財団法人労働科学研究所長

齊藤

一

生理休暇は、ILO条約や国際社会にないので、ときに悪法視されたり、男女同一賃金の原則に合わないという考え方もある。

生理休暇の処理については、労使双方に混乱がありはしないか。「必要なし」が誰にでも全く必要ないというのだとすると問題であるし、一方、「生理休暇は月曜にやってくる」と批判されたり、「生理休暇中遊びに出てなぜ悪い」という労組の声まで出るなど、この問題では全く考え方が統一されていない。

生理休暇は母性保護のために規定された、工業国では日本だけにあるもので、それだけに私は、この活用については請求

する労働者個人の考え方がまず正される必要が一般的にいえばあるように思う。

医学的にいえば月経は生理的な現象で多くの者にとって病的な現象ではない。

またすべての者に月経痛が伴うものでもない。だから軽い作業で月経痛のたいしたことのない場合には、生理休暇の必要はない。したがって生理休暇をレジャー休暇と同一視することは論理上おかしい。

一方使用者側では、軽い作業の場合でも個人によっては月経痛がひどく、とくに月経第一日、第二日の就業が容易でないものがある場合もあるので、こういう個人まで円滑な請求がしにくいムードを作ってはならない。何よりも、女性生理の現象——卵巣機能の波動性と、それが作業条件によって微妙に影響され、異常な状態にもなりうることを——をよく理解し、女性の生理に有害とならないように日常の作業条件を健康的なものであるように、これを適正化して行く努力が、使用者側にはまず望まれてくる。それゆえに労働基準法では「生理に有害な業務に従事する女子が請求したときには」与えなければならないとしている。

ここで「生理に有害」の生理とは、月

状況におかれていたとしたら、母性保護の観点からいって望ましくないものを感じるが、このような関係は他の場合にも少なくないのではなからうか。

婦人衛生面からだけでは論じられない

齊藤医院院長・産婦人科医
齊藤 信彦

仕事を休まなければならないほどひどいものは医治を必要とする。それ以外は千差万別。結局はその人の仕事に対する意欲が問題とされる。医学的には、すべての人が生理期間中静養すべきだと勧告しなければならぬ根拠はなにもない。

月経のことを近頃は生理という。つまり生理という用語と月経の通称になってしまったが、それでは生理学とは月経を研究する学問であらうか。とんでもない。生理学とは病理学に對することばであり、一言でいえば、正常なからだのいろいろなメカニズムを動的に究明する学問である。

それゆえ、月経を生理といいかえたこ

経だけでなく、女性の生理の基礎となっている卵巣機能を含む女子の性機能全体のことと理解すべきである。この「生理に有害な業務」の範囲は、女子年少者労働基準規則の第一六条に示されているが

④大部分の労働時間が立業または下肢作業で占められる業務 ⑤著しく精神的緊張を必要とする業務 ⑥任意に中断できない業務 ⑦運搬・けん引・持上げその他相当の筋肉労働を必要とする業務 ⑧身体の動揺・振動および衝撃を伴う業務 ⑨その他中央労働基準審議会の議を経て労働大臣の指定する業務となっている。これらの業務に従事する女子は、形式上は生理日の就業の難易を問うことなく、法は生理休暇を請求できるとしていると解釈できよう。

さて生理日の作業状況はどうか。これを工場現場と事務とにわけて調査した森山豊氏の資料では、休むもの現場7・1%に對し、事務は28・0%となっている。

常識的には作業の環境や条件の上で事務のほうがよいと思われるのに生理休業は逆であって、もし現場で本当に休業したほうがよいと思われる人がとりにくい

とおもしろい。それはなんとなく正常とはいにくい月経期間中の異和感に對して、みずからに、また周囲に、気にしない! 気にしない! といいかせているようなひびきさえ持っている。

それだけに、生理休暇ということばは甚だピンとこない。正常状態の休暇、たしいたことはないのに休む、という感じをぬぐい去ることができない。

つまり、生理時、仕事ができないくらいぐあいの悪い人がとる休暇は、いうなれば病理休暇である。また成書には月経時に著しい苦痛を伴う状態を月経困難症とよぶとある。それならこれを病理休暇などとややこしくよばないで、月経困難症による病欠としてしまえばよい。月経困難症ならば万国共通の傷病名であり、健康保険でも大いばりで治療できる。

それでは、月経時苦痛を伴う人はどれくらいあるかというと、ごく軽いものまで含めて50%、やや気になるものが10~15%、鎮痛剤を必要とするもの5%、鎮痛剤をのんでも寝こんでしまうような人が0.5~1%と、統計は示している。

ここで注意したいのは、この月経痛、つまり月経困難症は、原発性、あるいは

本態性月経困難症とよばれるもので、ほかに病変がなく生理のとき痛むだけのものをいい、これには、子宮筋腫・子宮内膜症その他の病変があつて月経時の疼痛をその病状として持つものは含まれない。

だから、生理痛の強い人、とくに仕事を休まなければならぬほどの人が、その痛みが本態性月経困難症なのか、ほかの病変によるものなのか、診察も受けないうで、生理休暇の美名に隠れて放置することは、医師の立場からは結構なことといひかねる。

それならば、筋腫・内臓症・発育不全などがなくて、なお月経痛がある場合は生まれつきのもので治療法がないかという、そうではない。「私、結婚したら生理痛治っちゃった」なんていう話も時おり耳にするが、この月経困難症は原因がいろいろあるので、簡単に治ってしまふものから、だいぶ手間のかかるものまである。しかし代表的な三、四の方法で何回か治療すると必ず奏効する。その治療はホルモン療法を主体とするもので、痛みどめを用いる対症療法ではない。そして何周期か治療して痛みを除いておく、とあとは再発しないことを理想とするが

これは不可能ではない。これらの方法でもなかなか治らないときは何かほかの異常を考えるべきであることは前述した通りである。

以上のことから、生理休暇に対する私の考えは次のようになる。

仕事ができないくらい苦痛の多い人は医師に相談すべきである。医師にかかるほどではないがなんとなく休んでしまうというならば、これはその人の仕事に対する意欲の問題というほかはない。生理休暇はがっちりとするが、どこかへ遊びに行ってしまうなどということはあつてもいいだろうか？

この問題は、医学的な婦人衛生の面と社会的な職業人としての意識面の両面からとらえなくてはならない。

このうのべてくると、私の意見は「生理休暇など全くいらぬ」というふうに聞こえるにちがひない。それでは自覚症のない人や仕事がつたてたまらない人は平常通り何でもやってかまわないか。子どもを生み育てる使命を持つ女性の母性保護の立場からみて問題はないのかということになる。

もし医学的な立場から、生理期間中に

すべての女性が仕事を休み静養することが必要というのであれば、今までに当然そういう勧告があつたはずであるが、そのような勧告は出たこともないし、これからも出そうもない。それよりも前に、「生理中でも大丈夫」などとうたって、水着の女性やテニスの美しいフォームをのせている生理用品の広告に目をむけなければならぬだろう。生理中に入浴はいけない、あれもだめ、これもだめ、という考えは、良識によって少しずつ改められつつある。

最後にもう一度いいたい。生理休暇などということばがあるために、月経痛を当然だと思わないこと。ひどい場合は医師に診てもらふこと。――発育不全などから来ているときは、早いほうが治療しやすい。それともう一つ、多くの苦痛など忘れて仕事にうちこんでいる人の足をこの制度がひっぱることがあつてはならない。

なお、月経困難症は生理の開始とともに苦痛が始まるが、月経前緊張症は、同様の苦痛が生理の始まったとんに霧散してしまうものをいう。取り扱いはい同じであると考へてよい。

新聞 切抜帖

一九七一年の
婦人界を
ふりかえる

1月

ウーマンこわい

ウーマンパワー旋風は、こ
ともしさらに風力・風速をパ
ワーアップして、日本国中を
吹きまくる。

わが国初の女性船員の登場
も、その一例。この秋就職す

る世界最大のタンカー「日石丸」には、十人の女性船員がさっそうと乗り込む。外航船の女人禁制の「おきて」は、時代の大波にもろくもくずれたわけだ。「海の女」のさわやかな船出は、ウーマンパワーの年を明るく象徴する。

旋盤工、プレス工、溶接工――従来の「男の職場」にも女性の進出はぐんぐん進む。昨年度の労働省の調査では、規模五百人以上の事業所の三三％が、従来男子がついていた仕事の四百九十職種を女性に切りかえている。人手不足、機械化・オートメ化、女性の意欲と地位の向上などを背景に女性の「就労地図」がことしもさらにたくましく拡大しそうだ。

そうした働く女性の行進の中で、ことさらに目ざましいのがおかあさん部隊の足なみ。昨年、働く婦人のうち既婚者の割合は五〇・五％を占め、

初めて半数を上回った。人手不足を中年主婦でカバーしようと必死な企業側にこたえて労働省もことしの重点政策の一つとして中高年婦人雇用の一大キャンペーンをくり広げる。主婦パワーもまた拡大の年である。

そして生活面では―ギャンブルを随止せよ、カラーテレビを値下げせよ―婦人・消費団体の動きも、ことしはさらに激しさを増すに違いない。公害と物価上昇のフーラシに向かって、生活を守るために「行動する主婦」はいよいよよふくれあがっていく。

一方では「女性の抑圧者、男性を告発しよう」「出産ストライキを断行しよう」―昨年名乗りをあげたウーマン・リブの「おんな闘士たち」がいよいよ実力行使にはいる年である。(1・1説売)

女教師バンザイ―全国の教

壇乗っ取りヨ

新学期。福岡市内の小学校に、新しく就職する先生への辞令交付式。市教育委員会に集まった「新先生」のなんと七〇％が女性だった。

ウーマン・パワーの波は、学園にも押し寄せ、小学校はどことも女教師王国である。文部省の昨年の調査によると、三十一都府県で、女性の方が多い。全国一の福岡県はじめ四府県では、すでに六割を上回っている。男性が優位に立っているところでも、五〇％すれすれというのが実情で、辛うじて教育界といわれる長野、北海道で男が七割を越えているだけ。女教師バンザイである。(1・1説売)

「選い一異」へ日常活動―10円牛乳で連帯と資金作り

統一地方選挙、参議院など、ことしは選挙の年。一票の重みが問われる年でもあるが、

投票することだけが選挙のすべてではあるまい。正しい政治意識に目ざめた票でなければ、せっかくの一票も死票になってしまふ。政治への目ざめを、幅ひろい日常の地域活動を通じて一歩一歩おし進めている主婦グループがある。

地域活動十三年、会員百五十人、東京・代々木上原の「マクラブ」。そのリーダーをつとめる伊藤輝子さん(六二)は、選挙の年を迎えています。す元氣にはり切っている。(1・8説苑)

行動しますーリブの渦

「一夫一婦制ナンセンス」

「抱かれる女から抱く女へ」
いささかショッキングな見出しで日本のウーマン・リブ運動が紹介されるようになってから半年近い。

10・21おんな解放デモ、11・14性差別を告発する討論会、12・8侵略・差別と闘うおん

な集会(全部45年)。リブの女性たちが東京の街へ出るたびに話題を呼ぶ。

ぐるーぶ闘う女、女性解放運動準備会、女性解放戦線、LCCなど運動の表面に出ている団体から、友だち同士で作った二、三人の会までリブを名乗るグループは数多い。

リブの女たちは、男や社会につごうのよいように作り上げられてきた「女らしさ」を拒否し、女が本当の女のままて人間らしく生きられる社会を求める。そのために性、生殖、育児、一夫一婦制度、家といった問題を、仮面をはぎとってつきとめていこうとする。それは女の意識変革を目指すものであり、同時に反権力闘争となる。

リブの運動は、社会を支配している男の論理、生産性の論理に対する女の論理の復権の叫びともいえる。

リブの運動は始まったばかり

り。彼女たちの主張も、描く未来像もさまざまである。しかし「女のうらみつらみを男と権力にたたきつける中で解放の論理を築き」とりみだしつとりみだしつ「敵に追って闘っていく」(ぐるーぶ闘う女のパンフレット)といっている。(1・9毎日)

十年続けたリレー日記ー通い合う農村主婦の心

十年ほど前、婦人会活動のひとつとして、リレー日記というのがはやった。一冊のノートにグループで日記を書き合うことにより、社会の動きを知り、生活を考え直す。そんな目的だった。長野県下伊那郡松川町の塩倉婦人会でも三十五年春から二十人で、このリレー日記を書き始めた。手あかで汚れた日記帳が、この一月で二十二冊になった。「生活や意識の向上にどれだけの役立ったかはわからない」

と婦人たちはいう。が二十二冊のノートは、天候を気づかい、子供の成長を喜び、そして働き続ける農村婦人のぼう大な生活記録になった。そこには素朴な喜びや悲しみがあふれている。(1・10朝日)

あなたも資格をーふえてきた女子の写植オペレーターー

最近、写真植字(写植)がふえてきた。従来の活版印刷は、一つ一つの活字を拾っていたわけだが、写植は写真植字機を使う印刷方法。写真植字機というのは、一種のタイプライターのようなもので、そこに活字の書体に相当する文字盤(ネガ母型)があり、その文字の上をタイプで打つと、印刷紙に文字が撮影される仕組みになっている。

これまでの活版印刷はある程度の労働量を必要とするため男子が主力だったが、写植だとタイプライターと同じな

ので、最近女子の写植オペレーターが多くなってきた。

それにわりあい収入が多く高卒で技術をおぼえた人なら月収二万五千円ぐらい。経験二―三年になると、四―五万円になるという。また独立すると、一台の機械を一日八時間、月二十五日動かした計算で月に二十万円の収益があるといわれる。(1・12説話)

責任感や定着性の点で劣る

―婦人パートタイマー

パートタイマーは作業態度や職場での人間関係はよいが責任感や定着性の点で劣る。

池袋公共職業安定所がこのほど管内八百四十七の事業所を対象に行なった婦人パートタイマーの雇用調査で雇用主はパートタイマーにこんな評価を下している。

出勤状況、仕事に対する慣れ、作業態度など七項目について雇用主がパートタイマー

をどうみているかという質問に対し「非常によい」「ややよい」が多かったのは作業態度四一%、職場の人間関係二%など。

反対に「非常に悪い」「やや悪い」が目立つのは仕事に対する責任感二五%、定着性二六%など。定着性については「よい」「ややよい」も多かったが「非常に悪い」が四・五%と、七項目中最も多いのが目立った。(1・17毎日)

ウーマン・リブへの道遠し

「男が協調してくれること、それに女自身なんでも結婚にたより過ぎないこと。そうでなければ、いくらウーマン・リブなんて騒いだって結局はダメよ」―先日の本紙・71年の対話で、とくに強調された婦人解放の条件だった。ところが、その後、あいついで発表された二つの意識調査が、この二つのカベをはっきりと

浮きぼりにした。昔ながらの男尊女卑の男性、結婚こそすべてといった女性が、実はたいへん多いという。それも、二つの調査とも対象はあすを引き継ぐ二十代、三十代前半の若い人たち。女性解放のカベは、口でいうほどたやすい「敵」ではないようだ。

二十代、三十代前半の若いサラリーマン(五百人)を対象にしたある団体の調査結果によると「適性や才能を無視し、男はこう、女はこうという『らしさ』を強調する社会の風習は、しだいに薄れていく」というのは、わずかに七%。

「男女平等論、人手不足による女性の戦力化で、仕事の上で男・女の区別がなくなってくる」という意見に「そうなってくる」と答えたのは一五%。「ならない」が五七%。

逆に「男女平等が進めば、女性に男性の役割をより認め

るようになる。つまりウーマン・リブは長続きせず、次は完全男上位時代」というのが三〇%。「二十年後、いくら世の中が変わっても、かりにも一妻多夫などという現象は起こってこない」が百人のうち実に九十九人。

同じ若い世代(女子大生、

OL、三十代前半までの主婦)を対象にしたある医薬品メーカーの調査で「この十年以内、セックス中心の自由恋愛はふえていく」二四%、「ハイティーン・カップルもめずらしいことでなくなる」五三%、ところが、いざ「家庭」のこととなると、ぐっと「保守派」がふえるのである。「実質的な男女平等が進めば、当然夫の財産・妻の財産の分離意識も強くなる。が、そのことはまたいままでの家庭における一心同体観を薄くすることにもなりかねない」という意見に「なる」と肯定的なのはわ

ずか七%。「ならないと思う」という確信より、ならないでほしいと願うほうが大」という注釈回答が目につく。(1・22説兜)

「売切れ」ですー女子短大卒「おことわりするのがたいへんなんです」というのは都内の女子短大生の就職。希望者のほぼ全員の「とつぎ先」が決まったというのに、いまでも求人はいきもきらず。五、六年前まではほとんど見向きもされなかったが、高卒の採用難から、いまや短大卒はわが世の春。そのモテモテぶりは――

企業にとって女子短大生はまさにOL予備軍。東京には八十九校の短大があり、ことしの卒業見込み数は約十二万六千人。その八割が女子。就職希望者のほとんどはすでに就職先が決まった。

いま、求人している職種は種々雑多だが、とくに目立つ

のは銀行が多いこと。短大生に人気があるのは、広告、マスコミ、レジャー関係、航空会社など、一見はなやかな職種と、損害保険会社など勤務時間の短いところという。

このように短大生がモテるのは、長い勤続年数が期待できる高卒女子の採用のアテが少なくなったためだが、来年あたり、さらに「短大市場」は狭くなるというのが、各社の人事部の一致した予想。この現象が続くと、こんどは、四年制の女子学生に「わが世の春」が移行する見方も出ている。(1・23毎日)

「妊娠先生」の体育免除

――早、流産防止のため都内の小学校の先生は半分以上がご婦人。ウーマン・ティチャー時代となっているが都教育庁はこの四月から、小、中学校の婦人教諭が妊娠した場合、体育の授業を全面的に免

除する方針を決めた。これは妊娠中の体育実技で、流産や死産のケースが目立ち、婦人教諭の間に「貸上げより体育を休ませて」という声が強くなったため。二月都議会に提案される四十六年度予算に代役をつとめる非常勤講師の経費五百五十人分四千二百万円が盛り込まれたが、これは全国でも初めての措置だ。

(1・23説兜)

老ナイチンゲールの死

東京・中野で、二十七日、また一人暮らしの老女、元鉄道病院総看護婦長・村岡キクさん(七〇)が死んだ。目が不自由だったのに、そのからで二階から降りようとしてころげ落ちたのか、階段の下で首の骨を折りうずくまるように死んでいた。見つけたのはたまたま集金にきた保険の外交員だった。

村岡さんは四十年間も看護

婦をして社会に尽くし、数多くの命を救い、たくさんのお世話を指導してきたという。だがその当人はだれひとりみとることなく息をひきとった。

老ナイチンゲールを見舞ったさびしい死だった。(1・28説兜)

2月

働きながら大学へー四十七才の勉強ママさん

「勉強は、年齢に関係なく、楽しんでいいものだと思えますよ」と四十七才の木瀬(きのせ)かほりさんは働きながら夜間大学に通っている。住まいは渋谷。勤め先は東京都立大学総務課のタイピスト。

そして、立正大学の教養課程の一年目を終えようとしている。

「家事、育児から解放されてから、女性には本当の自分を取り戻す。その意味で、我に帰っ

た自分の後半生をしつかり生きたい。それが勉強を志した動機といえます」

「娘が二十才を過ぎたら自分も高校から大学へ行こう」と心にきめ、都立園芸高校定時制を受験し、入学した。四十三才だった。昨年、卒業し、今は娘さんと同じ立正大学に進んでいる。

大学の専門課程では社会科学に進み沖繩にテーマをしぼり、その政治、経済、社会の問題を取りあげてみたいという。すでに二回、沖繩へ出かけて行った。

「人間の頭には許容量つてものがあると、このごろつくづく思うようになりました。でも勉強したことは、社会に還元されますし、それをさらに、学問の域にまで高める人が出てきてもいいし、大いに教育を受ける権利をたのしんで行きたいと思います」(2・3 毎日)

育児が終ってからの人生
— 船医やアマ作家

女性は三十五才で転機を迎えるといわれる。育児の期間が過ぎて、自分のために使える時間がふえてくるのが三十五才ごろ。それからの「第二の人生」をどう過ごすかは、女性にとって大きな課題だ。能力や興味を生かして第二の人生を設計した二人を紹介しよう。

七万—十万トンのマンモス・タンカーに乗り組み、海の男たちを相手にしている船医岩沢明子さん。船医になったのは四十三年。中東、アフリカ、ヨーロッパ、北米、オーストラリアなど世界中をまわっている。が、船に乗る前は、小児科医の夫を助け、一人娘の教育に熱心な普通の奥さんだった。

「娘が大学にはいりましてね、『これからはお母さんも何か趣味を持ったら』とすすめる

のです。娘は大学でイタリア語を専攻して、将来イタリアへ勉強に行きたいという。私、医師の資格を持ちながら心にかかっていたので『じゃ、船医になって会いに行くわ。母娘で史跡や美術館めぐりができたらいいわね』と、船会社にイタリア航路があるかどうか問合わせてみたのです」

こうして日本では歴代四人目、現役ではただ一人の女性船医さんが誕生。

もう一人は児童小説に入選した永井順子さん。永井さんは農村の主婦。主婦業のかたわら書きためた初めての長編小説が毎日新聞社の第20回児童小説に入選、いま中学生新聞に連載されている。

「子供は学校でどんどん成長して、母親の私はやられっぱなし。こんなことでは、とり残されてしまう。子供と一緒に考えていこうかなあ、と思

こんなきつかけで入選作「風と光と花と」が生まれた。「土にまみれて働く人たちの中にいると、ウーマン・リブの運動などは遠いところで起こっているような気がしますが、私はせめて子供と一緒に進歩していきたい。そう願っています」(2・5 毎日)

ウーマン・リブ、大阪でも旗上げ

女性解放を目ざす「おんな解放関西集会」が六、七の同日、大阪市内で開かれた。昨年六月、東京で起きたウーマン・リブの関西デビュー。男性をすべてオフ・リミットにした集会には、学生、事務員、主婦ら約百三十人が参加。＃おとこ＃にしたいげられた体験発表から「都市ゲリラこそウーマン・リブの旗じるし」と革命理論まで、二日間で延べ十一時間も討論を続けた。来年には「おんな」だけで生活す

る拠点を東京、大阪につくり、いずれは世界の「リップ」とも手をつなぐと最後まで意気軒昂だった。(2・8毎日)

「どんぐり」百号—環境浄化と闘った9年間

東京・田無市の主婦たちが力を合わせて教育、ゴミ処理など身近な問題を訴え続けてきた小さな新聞「どんぐり」が百号を迎えた。九年間、毎月欠かさず、主婦たちだけで発行し続けてきた。

昭和三十二年主婦のサークル「どんぐり」は誕生した。当時、このベッドタウンは都心からの急激な人口流入で、生活環境は悪くなる一方であった。役所への陳情に疲れ、その限界をさとしたとき、「訴えの輪を広げないため。それには、新聞を出す以外はない」と考えた主婦たち。

三十七年、第一号を発行。トップ記事は「汚物処理に公

開質問状！」

「PTA役員会を料亭でやるのは非常識」

「町内からスードショーを追放しよう」

発行部数は五百だったが、議会や町のおえら方に与えた衝撃は大きかった。資金づくりのため、みんなで廃品回収をした。現在、B6判四ペーシで発行部数三千。月三十円だが、有料読者は五百人に満たない。財政はピンチの連続だ。しかし、主婦たちは、町の人びとが「どんぐり」を「小さくて大きな新聞」と呼んでいることを知っている。(2・10朝日)

不況の影？パート異変—主婦の「失業」ふえる

深刻な労働不足の解決策として、鳴り物入りで暇のある家庭の主婦を動員してきた「パート・タイム」に、最近、異変が起った。パート・タ

イマーを解雇する企業が家庭電器関係を中心に続出、一方、求人広告もがっくり減少してきている。どうやら昨年からの不況ムードに、カラー・

テレビの不買運動など消費者攻勢が拍車をかけたためとみられるが、パート・タイムの収入が、家計費のなかで大きなウェイトを占めている家庭婦人にとっては、「失業」と物価高のはさみ打ちを招くことになるかもしれない。

都労働局の調べによると、都下の通信機、カラーテレビの部品など作っている電機メーカーが、昨年十二月からことし三月までに二百五十人のパート・タイマーに解雇通告、いま次々に首切り中。

求人面からみてもピーク時の一昨年十一月十二月には二万九千四百八十七人だったものが昨年の十一月十二月には一万九千八十三人と、約三〇％も落ち込んでいる。(2・13読売)

再販ポイコット商品—地婦連

再販商品のポイコット運動を計画中の全国地域婦人団体連絡協議会(山高しげり会長)は、十三日、公取委から再販商品に指定されている化粧品歯みがき、家庭用石けん・合成洗剤、医薬品四品目について主要メーカー別のリストを作成し、全国の各婦人団体へ発送した。このリストは、どのメーカーが、どんな商品を再販ものとして扱っているかを示したもので、地婦連加入の各団体がポイコット運動を進めるうえで、「再販案内」。

地婦連では来月十九、二十の両日、東京で指導者研修会を開き、運動の具体的な方針を固め同月下旬から全国的な規模でカラー・テレビの不買運動並みのポイコット運動を展開する。(2・14読売)

ゆれる主婦のパート—同じ

仕事で安給料！総評内職大会
の話し合いから

十八、十九の二日間、総評主婦の会主催「第七回・内職大会」が開かれた。第一日、会場の東京都勤労福祉会館では内職、パートの二分科会に分かれ、朝十時半から午後四時まで、熱心な話し合いが続いたが、時代の波をうつつしてパート部会の出席者は二百人あまり、全国各地から集まった。パートをめぐる問題は、賃金、保険、労働時間など、山積している。総評婦人部長山本まさ子さんは「最低賃金二百円を目標。パートで一家をささえる主婦も、ヒマだから働く主婦も、賃金は労働に對して支払われるものだとはッッキリ承知して遠慮しないこと。要求は組合を通したり、組合のない小企業なら同じ仕事をしている者同士で横の連絡をとるとか地域単位でパートの会を作るとかしてまとまる

こと。労災保険は会社が掛けるものだから要求すること。一人前の権利をとるには健保その他にもはいること。家族手当は妻の職業の有無には全く関係ないのだから、別途に要求すること。ともかく労基法はパートにとっても最低条件であることを承知して、この線に近づけるようがんばろう」という。(2・21説)

成田トリデに「抵抗のツエ」

新東京国際空港の建設をめぐる最大のヤマ場、強制収用代執行が迫ったが、反対派農民の一人瓜生つるさん(六七)も足かけ五年にのぼる長い反対闘争の中で、最後のどたん場に立たされている。「最後まで戦うべ。孫娘や嫁らと一緒にに穴にもぐって……。おらあ死んでもかまわねえよ」と話すつるさんの一家は、反対運動の幹部として活躍した長男が病気で死亡、三男の警察

官はつるさんとは「敵」の関係になった。長い闘争の時間の中で一家の柱を失い、肉親の情に胸をつかれる苦しみを味わってきたつるさんに、とうとう大詰めの段階がやってきた。梅がほころび始めた老母の家の庭に、本当の春が来るのはいつか。(2・21説)

3月

モテない「優能婦人」

「優能婦人センター」が、東京・飯田橋職業安定所に開設されて、三年になる。各種の資格、技術がある女性に、パートタイム主体の再就職あっせんをスムーズに、とのねらいだった。ところが、案に相違して、需要が少ない。単純職種には求人が殺到しているのに、「優能婦人」の方はなぜこんなに人気がないのだろうか。

経済の高度成長で女性労働力への需要が高まり、女性のほうも、積極的に社会に出て働くようになり、パートタイムがふえてきた。同センターは、この傾向に即して、単純作業ではない特殊な資格や技能をもつ婦人、とくに主婦を対象に設けられた。

扱う職種は三十種。発足以來、求職者は一万一千人にのぼる。ところが求職の伸びに比較して、需要のほうが足りない。求人が求職を上まわっているのは、医師、看護婦、それにキーパンチャーなどコンピュータ関係の計五職種だけ。あとは、翻訳、タイピスト、編集者、デザイナー、栄養士、秘書、司書、電話交換手……。求人が求職の半分から四分の一、五分の一にすぎない。

これとは別に雑役、掃除、商店の売り、筆記といった格別の技能を必要としない職種

のパートタイムも扱っているが、こちらは求人が非常に多く、求職者はいつでも働ける状態。

「女性は、なんでもいいから、資格をとっておけばいい、といわれているが、社会的に供給過剰の資格、技能も少ない。だから、技能を身につけ、本当に社会の中で生きたいというのなら、かつこよさとか、流行にとらわれず、その技能の将来性、必要性などを十分考えて選択すべきだ」。優能婦人センターというアイデアを考え出した二人、熊谷明・飯田橋職安次長の感想である。(3・4朝日)

ふえる共かせぎ世帯
—経済・社会的な意味—貯蓄の供給源に

最近、家庭婦人の職場進出がさかんになってきた。労働力不足時代とあって、企業でも製造業の約三割(労働省調

べ)がパートタイム制を認めるなど、これを歓迎するところもふえている。

さきごろ発表された昭和四

十四年全国消費実態調査(総理府統計局)の勤労者世帯家計収支概況によると十年前とくらべ、一世帯平均の人員数は四・三三人から三・八五人へと減少しているが、有業者数は、一・四六六から一・五九人へと増加し、収入も世帯主が一・七倍にふえ、その他世帯員が〇・九倍と減少している中で、妻の収入は三・八倍ととびぬけた増加を示している。配偶者のある女子の非農林業雇用者数は四十四年で四百十七万人、最近では四百六十万人前後となっており、これは全非農林業雇用者の一四%程度で、同未婚女子雇用者数を上回っている。

こうした共かせぎの増加の中で一つ注目されるのは、それが低所得層ばかりではなく

全階層にひろがり、世帯有業率の階層間格差が縮小してきたことである。(3・12日経)

「やはりきびしい主婦の再就職」—米国からマーサ・ローラー女史

アメリカ・カリフォルニア・レーズン協会のホーム・エコノミスト、マーサ・ローラー女史が先ごろ来日した。

最近、子供を育てたあとで再就職したいという希望が日本の主婦の間に高くなっているが、ローラーさんの場合は、この再就職に成功した例。この人にアメリカの再就職事情を聞くと「私の場合、資格もあつたし、家で勉強を続けていたので、それほど問題はなかったが、一般には希望どおりに就職するのはかなりむずかしいのではないか。専門分野が家政学なら男性の競争者はいないが、男性と同じ仕事だと衝突しますからね」とい

う答え。アメリカでも、女性にとって労働戦線は、日本と同じようにきびしいらしい。

(3・17毎日)

モーレッツに生きる

生きがい論、幸福論……女の生き方が見直されている。そこで、ここに登場いただきたいのは「女性立ち会い屋」松崎安佐子さん(三四)。モーレッツ社員そのものの激務である。そのモーレッツのなかで、彼女は彼女の生きがいを生きている……。

東京・新橋に「日本ヘラルド映画」という洋画会社がある。松崎さんは、その宣伝部渉外係の紅一点、テレビ、ラジオなど電波関係担当だ。生き馬の目を抜くようなといわれるこの世界、的確な見通しとすばやい判断力がモノをいう。失礼だが女性向きの職場ではなさそう。事実、映画界全体でも「女性立ち会い屋」

は三人だけ。そのうちの一人がこのひとである。

「テレビ、ラジオへの売り込みが仕事の中心なのですが、会社のコミーショナル製作、映画紹介番組のビデオ撮り、試写会などいろんなところに立ち会う『立ち会い屋』でもあります。企画の段階から関係者と顔をつき合わせ、その反応、効果をはかりながら会社の意図を通すわけ。ですから封切り初日はドキドキ。それだけに当たった時のうれしさは格別です」(3・18読売)

退職先生に保母の資格

内田厚相は、二十四日の参院予算委員会第四分科会で「幼稚園、保育所の教育内容の均等化をめざすとともに、小、中学校の退職教員に保育所保母の資格を与え門戸を開く」と、幼児教育の基本姿勢を明らかにした。萩原幽香子氏(民社)の質問に答えたもの

で、厚相はじめ厚生省の坂元児童家庭局長は①中央教育審議会が審議中の「幼児教育の義務化」に見合った保育所のあり方を検討中だ②保育所の環境、保母の資格、待遇などを幼稚園なみに向上させる③保育所の数を大幅にふやすなどのほか、四十六年度に保育所保母の実態調査に乗り出すことも約束した。(3・25読売)

春闘、静かに一波―統一行動・民間19単産が参加

「白衣は着ても生活は赤字よ」

「『白衣の天使』なんておだてられても生活は苦しくなるばかり。がっちり春闘はいただよ」

日赤中央病院(東京渋谷区広尾)の看護婦さんたちも二十六日朝から大幅賃上げ、一夜労働反対の要求をかかげて半日、病院の玄関前で深沢栄子労組委員長ら約四十人が

「もうガマンできません」と外来患者らへ訴えた。だが「参加したのは泊まり明け看護婦らで、これも全体の割ちょっと」(病院側の話)ということで診療にはほとんど影響なかった。(3・26毎日)

中高年、家庭婦人対象に―技能訓練機関ふやす
わが国の高度経済成長によ

り、技能労働者は四十五年度で百八十四万人も不足、労働市場は深刻化しているが、労働相の諮問機関である中央職業訓練審議会(会長・内田俊一、東工大名誉教授)は二十九日東京・丸の内ホテルで開かれた総会で「職業訓練基本五カ年計画」(四十六年―五十年)を決め、原労働相に答申した。この計画によると、新しい中高卒の労働者はだんだん減ってくるので、中高年令者、家庭婦人、農民などを対象とした技能訓練機関をふやし、有

技能「労働力を全体として確保することに力をいれるとともに、すでに働いている人たちの生涯「訓練体制」を確立して技術革新に対応すべきだと強調している。(3・30毎日)

職員の生理休暇あすから無給―看護婦さんカンカンノスト権確立

慶応義塾は、四月一日から大学病院の看護婦をはじめ、全学の女子従業員の有給生理休暇を廃止する。生理休暇を「悪用」するものがあり、財政負担が大きくなったというのがその理由だが、これに対して組合側は、全女性労働者への不当弾圧として、あくまで戦う姿勢を見せており、すでにスト権も確立した。生理休暇は、労働基準法でも認められた権利だが、最近、財界などで廃止の意向が強く、東京商工会議所は昨年十月、労働

省に「勤務をサボル口実になつていので手直しが必要」と「女性過保護追放」の意見書を出し、同省でも労基法研究会で検討中。こんどの慶応義塾の措置はその動きに「便乗」した格好だが、昨年後半ウーマン・リブで氣勢をあげた女性にとつて、ことしは受難の年になりそうだ。

義塾側が労組に有給生理休暇の廃止を通告したのは昨年十一月。それによると、現在、一周期につき二日認めていた有給生理休暇を廃止する、新しく無給の生理休暇を無制限に認める、となつてゐる。

廃止の理由として「妊娠中に生理休暇をとった看護婦がいる。これは、あきらかに不正使用だ。元日前後に出勤すると、高額な割り増し賃金がつくが、この間は生理休暇をとるものはいない。また日曜、休日と続けてとるものが多いなど、休暇のとり方がきわめ

て不自然だ。生理休暇を奪うというのではない。無給にしたのは、苦しい台所のためだ」

ある看護婦は「慶応病院の看護婦が生んだ子供は一〇〇％心臓病や斜頸(けい)などの異常児だ。それほど激務なうえ、薄給なのに、これ以上、労働条件を切り下げられては生きていけない」という。

組合側は「不正使用はいいがかり。生理休暇は有給であつてこそ休暇になるのであつて、無給になれば当然ムリをする組合員がでてくる。財界などが問題にした「女性過保護追放」のお先棒をかつぐものだ」(3・31読売)

4月

怒りの転身—薬害を告発
「薬禍」でなくて「薬害」だ。クスリ愛好国ニッポン、その「薬害」に立向かうこと

を替つて一人の女性が弁護士になる。それまでの大手製薬会社の薬剤師のイスを捨ててまさに一八〇度の転身だが、そのきっかけは、会社が新薬開発の大義名分で行った社員への「人体実験」にあった。その結果、仲間の一人は若くして死んだ。「薬害追放」を旗印に、日本の女性ラルフ・ネーダーとして立上がつたこの若い女性法律家は、薬害の恐ろしさを身をもって体験しているだけに混とんとした現状にひと筋の光をさしてくるに違いない。

あの事件さえなかったら、ごく平凡な薬剤師で終つただろう宇都宮晴子さん(三〇)。

宇都宮さんを転身させた「あの事件」というのは、三十八年秋、当時の勤務先であり「レスタミン・コーワ」で知られる興和株式会社が行なった新薬の人体実験だった。このとき会社側は、社員二百人

にカゼのウイルスを殺す「キセナラミン」を飲ませ、その効能と副作用を調べた。その結果、約一カ月後に身体の変調を訴える社員が続出、うち重症の十五、六人は入院、ついに一人が死亡した。しかしこのときの会社側の説明は、「被害者はキセナラミンとはまったく関係がない」という冷たいものだった。

この一言が宇都宮さんの心を大きく揺さぶつた。

「ふたこと目には国民の健康を守るためにという会社、調査するといいいながら積極的ではなかった厚生省、なおつてもいないのになおつたという医者。この三者が一線に並んだときには、何が起るか」「私にできることは何だろう。会社、国、学界、すべて壁が厚すぎる。これをブチ破るのは…………。そうだ弁護士になり、公の場でこうした被害者を擁護しよう。そう決心し

たんです」と宇都宮さんはいう。(4・3 毎日)

初の「父娘検事」誕生

わが国の法曹界で初めての「父娘検事」が誕生した。

東京地検公安部副部長、伊藤幸吉検事(五一)と長女の幸江さん(二四)。幸江さんは、きょう五日終了式を迎える第二十三期司法修習生の一人で、あす六日付けで検察官に任官するが、すでに東京地検刑事部へ配属が内定している。

「どうして検事になったのかとよく聞かれるけど、やっぱり好きだから。好きな理由？ 与えられた時間内で仕事を処理しなければならぬきびしさにひかれて」と幸江さんはいう。(4・5 読売)

25年迎えた婦人参政権

労働省がまとめた資料によると、わが国の女子人口は、四十五年度で五千二百七十九

万人で男子を百八十七万人も上回っている。平均寿命も七十五才で、男子より五年長い。この結果、婦人有権者数は三千五百八十八万人に達し、男子を二百三十四万人も上回っており、過半数を上回る婦人票は政治に大きな影響を与えている。

一方、わが国の高度経済成長に伴う人手不足から、婦人の職場への進出も目立ち、三千万労働者の三分の一に当たる千四十八万人が婦人労働者(平均二十九・五才。平均賃金は四万二千七百十円)。技術者、教師、弁護士、医者など専門職も九十三万人、社長、重役など管理職は五万人にのぼり「女性上位」時代を現出している。

さらに婦人団体、PTA、自治会など団体への加入が七割。消費者運動、市民運動を活発に展開し「ウーマン・パワー」は年ごとに強まっている。

く傾向にあり、わが国の政治、経済、労働など各分野で婦人問題が大きな比重を占めるに至っている。(4・9 毎日)

ゆれ動く「母性」——全国婦人会議の討論から

「性」と「生殖」が切離れ、母性喪失の時代ともいわれる現代。職業をもつ女性がふえ、女の生き方そのものがゆれ動いているが、「母性」ということばの響きは昔と少しも変わっていないのではなからうか。産まない権利、育てない権利が女にあってはいけないのだろうか。

十三、十四日の阿月、岡山市で開かれた第十九回全国婦人会議の第一部会は、ゆれ動く「母性」をテーマに話合ったが、「子育てはおんなの仕事」と片づけられていた背にくらべると、「母性」についての考え方は、まさに多種多様。

部会はず、母性のもつイメージを話合うことからはじまり「女は弱いが母は強い」「崇高でおおらか」「理屈抜きで甘えられる」といった定義が出された。また「今までの母性は美化されすぎている。ナマの母はもっとドロドロしたもの」と反論もでた。

出産は女の役割に違いないが、育児は果して女だけの仕事なのだろうか。

生涯を通して何かの仕事を持ち、それに価値を見出すなら、とくに子どもは必要ない。産まない自由だって考えられてよいのではないか。

「母性は女性の一部にすぎない。母性である前に女性であり、女性である前に人間だ」という出席者で最年長の福島の木幡久枝さん(六〇)の発言が参加者の共感を呼んだ。

「母性」と「個人」の兼ね合いをどうすればいいのか——。部会の討論は六時間半にわた

った。いろいろな意見に分かれたが「母性として社会がして欲しいこと」は、ほとんどの参加者に共通した要求だった。

「安全な遊び場を」「医療設備のある保育所を」「一時託児所、ベビージッターをふやせ」「カネで解決のつくことは十分カネを使え」「産む権利を完全に行使できる社会に」(4・16朝日)

まだある「お茶くみ」―廃止した職場がふえたけど

女子社員のお茶くみ仕事を廃止した職場がふえているにもかかわらず、お茶くみ問題は依然くすぶり続けている。

お茶くみを廃止した職場では「自動湯沸かし器のセルフサービスは味気ない、やはり女性にお茶をだしてもらいたいな」という男性の不満もでている。一昔前盛んだったお茶くみ論争の行方はどうなっ

ているのだろうか――。

大学院を卒業後、中央官庁に就職した上級公務員A子さんは「お茶くみはただ拒否すればいいというような単純な問題ではないですね。私がやらなければ女の人のだれかがやらなければならないのが現状。中央官庁ではたいいのところで上級公務員としてはいった人もお茶くみや掃除をやってるみたい。お茶くみは、女性が補助的な仕事しか与えられていない、遅れた状況の象徴だと思うんです」という。

評論家の樋口恵子さんは、女の方にも男の人が働きたいようにとの思いやりからお茶を出すことは当然、お茶をくんでいるのだから男ほど仕事ができなくても……という甘えた気持があり、職場にも家庭的なものを求める感じが強くあって「よき時代の妻のイメージ」が期待されると指摘し

ている。

東京農工大、日高敏隆教授は、一人の男と一人の女という一対一の関係で相手を見ると、セックスとか育児とか生物学的分業がなりたつ。ところがそういう相手を異性として必要だという一対一の男と女の関係が、そのまま職場にもちこまれていっているのではないかという意見。

「たとえば銀行の窓口、デパートのエレベーターの前に、チャージングな女性をおいて。お客は用事がたせればいいのであって、一対一としての男と女と社会の場での男と女の関係がごちゃまぜになっているようにですね」という。(4・27毎日)

5月

女性の報酬

現在、働く女性は一千万人。

分野も多形。なお労働力不足が叫ばれ、女性の社会進出が要請されている。しかし、その基盤となる保育所の設備さえままならない。そんな悪条件の中でも仕事に生きがいを見出し、黙々働く女性もいる。その収入は月に三万円にしかならない人がいるかと思うと銀座のクラブあたりでは、男も及ばない一晩三万円の派手なかせぎもある。職種別では、事務が一番多くて約三分の一ついで技能工・生産工程従事者が約四分の一、サービス業約六分の一。給料は、ことし四月の新入社員の初任給では男女差は中卒で約千円、大卒で三千五百円ぐらい。四十四年度の労働省の統計で男女の平均月収を比べてみると、男七万五千九百四十八円、女三万六千八百三十八円。女の報酬は男の五割にも満たないのが現実だ。カッコいい仕事、地味な仕事、その断面を紹介

してみよう。

・スチュワーデス

初任給二万四千円(高卒)

二万七千円(短大卒)

三万円(大卒)

六カ月の訓練後機上勤務

六万八千円(高卒)

七万一千円(短大卒)

七万五千円(大卒)

三年後アシスタント・パー

サー(スチュワーデス指導)

八万一千円(高卒)

八万四千円(短大卒)

八万七千円(大卒)

一日の乗務時間九時間以内

月六十時間以内が基準

・内職(技術を持たない人)

一時間当たり

製本三十円、おもちゃ加

工三十九円、包装荷造り

四十七円

全国平均一時間あたりの工

賃一八十七円

一日五・七時間、月二十一

日働き、月収二万二千二百

・アナウンサー

TBS(司会者)

アナ歴三年

月収六万円

ポ・ナス年四十万円以上

(いかにして多くの情報を

吸収するかがポイント)

・バートタイマー

一時間当たり全国平均百三

十四円

月二十一日働き、一万六千

六百元

東京・ビル会社のミセス

のハーフタイマー

午前八時〜午後四時

月収三万四千六百元

残業、強制的な一カ月の

休みアリ、本採用ナシ

・国際電話の交換手

六カ月の訓練を経て六年目

月収約五万五千元

男女同賃金

管理職三十四人中十五人

が女子

三年間の育児休職と、子

供が十二才になるまでの

特別勤務制度がある。

各国語の日常会話の特訓

・保母

初任給全国平均約二万六千

円(全社協保母会推定)

厚生省の保母措置費に見込

まれた保母の平均本俸

勤続四年目三万六千元

・モデル

二十一才・高卒・デパート

の店員(三万円弱)であっ

た女子

三カ月間訓練生―無給

四カ月目―五万円

現在

ワンステージ六万円

月収五、六十万円

・看護婦

高卒後三年の専門教育を受

けた正看護婦の初任本俸

三万六千元(四十五年度)

准看護婦

二万九千元

過労、夜勤、待遇不十分

四十五年度に約六百人の看

護婦中、百二十七人がやめ

た。(5・3毎月)

「職場の花」も海外進出

―三井のスーパ―・レディ

―12人

十二人のスーパ―・レディー

海を渡る、といっても、いま流

行のOL海外旅行ではない。

レッキとした海外駐在員とし

て、パリへ、ロンドンへ、香

港へ。国際化時代、ウーマン

パワーの進出、さらに海外で

の人手不足……こんな世相を

反映して三井物産が、わが国

初の試みとして実施するもの

で、勤務先は七カ国の八支店。

四千五百人の同社女子社員の

中から選ばれた十二人は、暗

れの出発の前に、六、七の同

日、東京・港区の高輪プリン

ス・ホテルで全員合宿、最後の

仕上げ。さすが「職場の花」

でなく「仕事のできる」海外

駐在員に選ばれただけあって

午前十時半から夜の十時半ま

でみっちり実習に精を出すこ

うハッスルぶり。男性モー

レッツ社員にとってかわり、経

済大國ニッポンの先兵となる
気概は十分。しかしまた「外
国男性にプロポーズされた
ら、その気分次第じゃない、
フフ」とおっしゃる現代的
ヤマトナデシコのやさしさも
忘れてはいない。(5・7毎日)

平塚らいてうさん死去―画
期的な足跡「青踏社」

婦人解放に始まり、原水爆
禁止、世界平和アピールと続
いた運動の火が一つ消えた。

いまのウーマン・リブも、
一連の消費者運動も、歴史を
さかのぼると平塚さんに行き
つく。「らいてう」―北アル
プスに住む「雷鳥」からベン
ネームをとったこの女性運動
家の始めた活動は衝撃を社会
に与えた。

一人の人間として認められ
ていなかった当時の女性には
「新しい女」がまぶしく見え
た。「青踏」はブルー・ストッ
キングの和訳。十八世紀の英

国でインテリ婦人たちが、そ
ろいの青い靴下をはき、それ
をからかうニエアンスがあっ
たことから、先手を打つ意味
で評論家の生田長江が名づけ
た。平塚さん自身には雑誌発
刊の気持がなかったが、生田
長江の強いすすめで踏みきっ
たという。

女性のあり方に疑問を持っ
ていた人たちは、こそって、
青踏社へ入社した。「青踏」
は「予想以上に若い女性の魂
をゆり動かした」と平塚さん
は回想している。

そのころの世相は、平塚さ
んの運動を受入れるほど甘く
はなかった。「女だてらに」
と風当たりも強くなる。周囲
の非難が、かえって彼女のフ
ァイトをかき立てた。封建的
な結婚制度を否定して夫の奥
村博史さんとの「共同生活」
を始めたあたりに、彼女の面
目躍如たるものがある。戦後
は一貫して平和運動に徹し、

世界平和アピール七人委のメ
ンバーになった。(5・25毎
日)

6月

「この痛みは職業病、休職期
間切れでクビはひどい」――

ソニー工場女子工員ハンスト
家屯の花形、ソニー(井深
大社長)の女子工員が「私の
身体が傷ついたのは会社のせ
い。それを休職期間が切れた
からといって解雇するのはひ
どい」と東京港区港南の芝浦
工場の門前で三十一日から無
期限ハンストを始めた。

ベルトコンベヤーで運ばれ
る大型テープレコーダーを検
査するため、つり上げたり、
強いパネのスイッチを一日に
二千回もひねっているうちに
「頸肩腕症候群背腰痛症」と
いう難病にかかった二十五才
の女子工員Iさん。

Iさんは四十三年六月にソ
ニーに入社。その年の九月に
はもう背中や腰が痛み出し、
四十五年四月にはハンドバッ
グも持てないほどになったと
いう。

Iさんは「私だけではない。
大崎工場のTさんも、Oさん
も同じ病気になるから、現に長
期療養をしていられる。私だ
けの問題ではなく、このまま
では労働者のスクラップ化が
進むだけ」と「三人の業務上
疾病を認めよ」と、強く要求
している。(6・1毎日)

大石ヨシエさん、静かな死
元社会党代議士の大石ヨシ
エさんは七日午前十一時四十
分、愛知県西春日井郡師勝町
六ツ師、建築塗装業大橋力さ
ん(四二)方で療養中、脳軟化
症のため死去した。七十四才。
京都府出身。

戦後第一回の衆院選に京都
府から立候補して連続五回代

7月

議士に当選、社会党右派の国会対策委員長など「女傑代議士」として活躍した。(6・8説苑)

「都政参加」へ婦人局長

美濃部東京都知事は、第二期都政の課題である「都民参加の都政」の一環として、局長のレギュラー・ポストに、民間の女性を起用する意向を固め、人選を急いでいたが、

十一日、NHK解説委員、縫田摩子さん(四九)を起用することを決めた。縫田さん自身も親しい人に、誘いを受ける意向を明らかにしており、日本の自治体では初の女性局長が誕生することはほぼ確実。そのポストには、女性にふさわしい民生局長が予定されている。(6・11毎日)

初の女性一佐誕生

陸上自衛隊幕僚監部衛生課勤務の岡部敏さん(四九)が、

七月一日付けで一佐(旧軍の大佐)に昇任する。

岡部さんは昭和十七年日赤看護学校を繰り上げ卒業すると、すぐ従軍看護婦、シンガポール、サイゴンなど南方地域や中国大陸へ何度も渡った。戦後は郷里の日赤松山病院に勤め、二十七年「米国式の新しい看護業務を学ぼう」と自衛隊の前身である保安隊に入隊。

わが国初の女性一佐についての抱負は「自衛隊看護婦の代表としてさせていただいたまで。これからも看護業務の改善に努めたい」と控え目だが「将来は女性将官がぞくぞく出てほしいと思います」と、ウーマン・リブの気炎をあげることがも忘れない。(6・18説苑)

誇り高き落選

「清潔選挙」の市川房枝さんが落ちた。

「北斗七星」とまでいわれたほどの各政党の看板候補、実績豊かな無所属候補、知名度の高い新人候補らがひしめきあって「狭き門」に殺到、四つの議席をめぐり、「死闘」をくりひろげた東京地方区。

カネをかけない理想選挙の灯をかがげ、三期連続無敗で政界浄化に献身してきた市川さんも、ついに十八年の議員生活にビリオドをうつときがきた。

「落選したってたいしたことないのよ。おカネを使わない選挙運動を見事にやりとげてきたその事実の方が大切なものよ」東京南新宿に近い「女の城」(婦選会館)で、涙を流す女性の支持者たちを市川さんはこう慰めた。市川さんの選挙費用百八十八万八千六百十三円―法定選挙費用七百五十万円のわずか四分の一。(6・28毎日)

「D・Jの記録」を出版

文化放送の成田あつ子アナウンサーが、D・J生活のあれこれをまとめた「話そう夜明けまで」を出版した。深夜放送のD・Jといえば、男性アナとか独身の女性アナの領域になっているのに、彼女の場合は主婦で一児(四才の女の子)の母。三年がかりで出版を決意したのも、自殺しようとした一聴取者からの手紙がきっかけという。自ら「カアちゃんアナ」と名乗る、このエネルギーシユな女性の「生活と意見」は――

「女だからというあきらめはいやなんです。でも、男性と認め合って女の力が発揮できないければ――一方的な女の主張はいやなんです。私の場合はおしゅうとさんや主人の理

解が大きいし、その点は恵まれていますが」(7・21説売)

文化勲章受章——人生の突
りこに——地味な創作65年

「私、長く生きてるでしょ。

長生きのこほうびと思ってる
のよ」。

北軽井沢の山荘で受章を知
った野上弥生子さんは、実に
淡白な感想をひと言。八十六
才とは思えない若々しい声だ
が、受章が声にハリを持たせ
たとはいえない静かな口調で
ある。

夏目漱石の紹介で「縁」を
「ポトトギス」に発表したの
が明治四十年だから創作歴は
もう六十五年にもなる。戦後
「迷路」「秀吉と利休」で読
売文学賞と女流文学賞を得た
が、はなやかな流行作家とは
ほど遠かった。しかし、シン
の強い持続力を持つ「確実な
存在」である。自作の評をう
かがってみると「いままでの

作品の中で好きなものなんか
一つもありませんよ」ときび
しい。

「完成当時はまああとと思っ
ても時間がたつてみるとだめ
ね。日記だけがあるの。大震
災の年から書いている日記が
続いている大学ノートで何十
冊とある。それだけは私が死
んで三、四十年して発表した
ら書いたものより面白いかも
しません」。(7・27説売)

「北壁」の今井さん

さる四十二年にマッターホ
ルン北壁、翌々年の四十二年
にはアイガー北壁を征服。そ
して今年十七日にグランド・
ジョラス北壁の登頂に成功、
女性アルピニストとして世界
で初の「欧州北壁三冠王」に
なった今井通子さん(二九)が
二十七日に帰国した。

今井さんは、東京勤労者山
岳連盟所属の四人にまじって
さる十四日にグランド・ジョ

ラス北壁のアタックを開始、
最終日の十七日にはアラレと
吹雪に襲われながらも午後六
時過ぎ頂上に達した。この夜
は吹雪を避けて頂上から十メ
ートル下の雪庇にビバーク
し、翌十八日朝、再度、頂上に
登り、イタリア側に降りた。
(7・27説売)

働くママを守ろうー労働者
が次国会に法案提出

「労働環境の整備が出来てい
ないのに乳幼児をかかえた婦
人をやたらにかり集めて仕事
につかせるのは問題だ。国は
もっと保育施設の整備などを
せよ」との答申が二十七日、
婦人の就業に関する懇話会
(座長藤田たき津田塾大学長)
から労働大臣に出された。

懇話会は学者、文化人ら十
五人で三月発足した。審議の
過程で、第一分科会は国民経
済、第三分科会は婦人の地位
などの立場から「婦人が働く

ことは望ましい」との立場を
とったが、母性、育児、教育
などの面からとり上げた第二
分科会では「乳幼児をもつ主
婦の就業は本人の自主的選択
にまつべきであり、自由選択
ができるような条件を整える
ことが必要である」との態度
を明らかにした。

このため答申は、一般の婦
人の就業については好ましい
としながらも、乳幼児をもつ
婦人については保育施設の整
備、勤務時間の配慮、育児休
職制度の普及などが急務で、
育児のために退職した主婦の
再就職を不利にするわが国の
終身雇用制度なども近代化す
る必要がある、と指摘してい
る。(7・28朝日)

8月

二分二乗

ウワァー、たいへん。前後

左右から、重力がかかる。1 G、2 G、3 G? 男では負いきれない重荷を、お母さんは負う。それは外で働く主人よりも、ときには高価なこともある。夏の旅ともなればその力またひとしお。

だがしかし、主人が持つて帰る妻手当は三千円・五千円。これでは化粧品代にもなりはしない。政府は税金面で配偶者控除を月一万五千八百三十円認めている。夫の月給から妻に分けなさい、つまり考えようでは「公定」の家事労働に対する報酬なのだ。妻の内助の功への月給はほんとうに少ない。ウーマン・リブが生まれるゆえん。もし妻がいしお母さんが病気になるって、家政婦さんを頼んだらどうか。一日二千五百円、月に七万五千円。主人の月給ふつとびます。これほどさように家事労働は高いもんです。そこで、税金面でも妻を大

事にしようと政府が検討しているのが「二分二乗方式」。

専主の給料の半分は妻のものとみなして、半分ずつにそれぞれ税をかける。そうすると税率が低くなって、税金が安くなる。妻の働きを評価する考えを税制面に反映しようというわけです。(8・2毎日)

ある賃金訴訟—2本立ての本人給—女性ゆえの損、四年で五十一万円

秋田相互銀行の女性従業員

七人は(細田屋圭子さんら)

「女性を理由に、男性との賃金に差をつけている。銀行は男性との差額分を私たちに支払え」と、七月はじめ、秋田地方裁判所に訴訟をおこした。不当利得返還請求、つまり差別で銀行が得た「不当利得を返せ」というわけだ。

彼女らの怒りは、実は「労働基準法四条(女子であることを理由に賃金で差別的扱い

をしてはいけない)」に真正面から取組んだ訴訟は、はじめてではないか」(労働省労働基準局の話)という大変な訴訟なのである。

基準内給与は毎月、基本給と諸手当という形で支払われる。基本給はさらに職能給と本人給に分れている。職能給は学歴や本人の能力を会社が査定して個人差もでる。本人給は、年令が同じであれば同じ賃金だが、四十二年からはAB二つの異った賃金表が基準になった。初任給から二十五才まではAとBで差はないが、四十四年度では二十六才四百円ではじまる差が三十一才で六千六百円、四十一才で一万四千四百円(Aの67%)の差がつく。

ところが四十二年四月から独身、既婚の別なく男子従業員には割りのいいA表を、女子にはB表を適用していた。給与体系では、賃金差は、

銀行が査定する職能給とか資格手当、役付手当など、本人給以外のもので算定されるはずのものだ。この高卒の七女性(訴訟をおこした七人)の仕事の内容は、一般男子従業員と変わらない同一労働をしていて。だから本人給で男女を区別する根拠は全くなく、二本立ての本人給は明らかに憲法一四条(法の下の平等)、労働基準法四条(男女同一賃金原則)に違反する、と労組はいう。(8・8朝日)

それでも空を飛びたい—スチュワーデス志望は白熱化「ばんだい号」の遭難、全日空機の衝突惨事—。それにもかかわらずスチュワーデス志望熱は、いぜん上昇中だ。間もなく始まる採用試験の競争率は二十倍(東亜国内航空)から四十倍(日航)。東京都内ではスチュワーデス志望者のための予備校二十校が繁盛

し、あす二十二日には、全国初の「スチュワードス全国公開模擬テスト」が行なわれる白熱ぶり。「空で死ねれば本望」とアンケートに答えたお嬢さんもいた。(8・21読売)

女の先生の育児休暇—制度化検討始める・文部省

女子教員の占める割合が年々ふえており、一方、中教審答申で教員の待遇のあり方が問題になっているが、文部省は女子教員についての育児休暇制度の法制化を検討し始めた。

教育に占める女子の割合は現在、小学校七五%、中学校六一%、高校三八%(四十五年度文部省調べ)で、しかもその比重はふえる一方。女子教員に育児休暇を、という要望は、もともと日教組などから出されていたものだが、いまだに実現していないのは①有給制を前提にしている②

女子教員だけを特別扱いして看護婦など他の女子公務員を除くわけにいかない③世界的に例がない——などによる。

文相が、この問題に積極的に取り組むことにしたのは、まず第一に中教審答申を受けた「教育改革」を実施するにあたって教員の待遇改善を重視しなければならないと考えられているからだ。(8・23朝日)

ウーマン・リブ大合宿—意欲とグチとゴロ寝と

ウーマン・リブの大合宿が、二十四日まで、長野県信濃平の学生村で開かれた。北は札幌、南は福岡、全国から参集した約二百人のリブたちは、大半が「反戦チック」な若い子。子連れの若いママも、一割弱まじっていた。青いリンゴとトウキビ烟。ロックビートと赤ん坊の泣声にのって、「おんな解放」を模索する四日間だった。

一日目「合宿ドール集会」は自己告白集会になった。夕方五時に始って、延々夜中の十二時まで、自己紹介という名の告白が綿々と続いた。

二日目から、ゴロ寝のリブが目立った。起るはずの「ハブニング」は、いつまでたっても起らない。

「何かやろうよ」だれかがいう。

「何かやろう? 何がやりたいか、それが一番、わかんないじゃ」

合宿のあちこちで、欲求不満がくすぶった。家で、社会で、閉ざされた未来を、敏感に感じとった女たちのいらだちがあった。(8・25朝日)

9月

OLは社会見学型? 「職場の意識調査」から

東京の保険会社で、管理職

を除く全内勤職員を対象に行なった「職場に関する意識調査」の結果が、このほどまとまった。ウーマン・リブの時代のはずなのに、男子社員と女子社員の意識が、まだ、かなりくいちがっているのが興味深い。

「あなたはどのポストまで昇進できるか」という質問に対する答えは、男子社員は60%までが課長・部長クラスになると考えており、重役(取締役から社長まで)に出世できると思っている人も10%。一般職員で終わると思っているのはたった3%。

これに対して、女子は75・8%が一般職員どまりとあきらめた返事。係長以上社長までのイスにつけると思う人3%。「昇進できる」「一般職員どまり」の割合は、男女で逆転している。

「モレツ型か」「マイホーム型か」では、女子にモレ

う。

ツ型がほとんどいないのは予想どおりとしても、注目されるのは、その生活態度の男女差。女子職員が「今求めたいもの」は①知識・教養②余暇③最良の夫の順。男子社員は①知識・教養②よき上司③金銭と答えており、女子ではゼロだった「出世」も男子では6位にランクされている。この答えは、動統1〜3年のO

しに最も多いという保険会社の社員構成にもよるだろうが「女子の就職は依然、社会見学型」という皮肉な声も聞えてきそうだ。(9・9毎日)

働く女性の保護規定

―欧米諸国と比較すると

就労制限や産休など、働く女性の保護規定は少なくないが、「過保護で女の力が十分發揮できない」「いや、実情はまだ国際水準以下」と評価はまちまち。結論を出す前に、欧米女子保護と比較してみよ

(就労制限)

日本…技能や経験の必要な仕事(クレーンや土木機械の運転)を「危険有害業務」に指定、女子の就労を禁止。重量物運搬・三十キロまで、たて穴中の作業・深さ五メートルまで、立ち木の伐採直径三十五センチまで

米(カリフォルニア州)…

重量・平地二十二・五キロ以下、階段を上る時・四・五キロ以下

英国…ガラス溶解作業を禁止

西独…コークス製造作業禁止

フランス…石切り場の地下作業を禁止

(残業制限)

日本…一日二時間、一週六時間、一年百五十時間まで

英国…一週六時間、一年百時間まで。残業を行なう週年間

二十五週以内

西独…一日の最長労働時間十時間

フランス…一日の最長労働時間十時間

ソ連…男女とも年間百二十時間まで

(深夜労働)

米(十九州が禁止)

フランスを除いて各国とも例外を設けている。

日本…スチュワード、電話交換手

米・英…管理職の婦人も除外の対象

(深夜の定義)

日本…午後十時―午前六時

英国…午後八時―午前七時

西独…午後八時―午前六時

(生理休暇)

日本、韓国、インドネシア

(産休・育児時間)

・産前産後の休暇

日本…前後各六週間(前は本人の請求)

米(ミズーリ州前後各三週間、ニューヨーク州各四週間、ワシントン州前四、後六週間)

英国…産後四週間

西独…前六、後八週間

フランス…産後六週間を含め

八週間

イタリア…前三カ月六週間

後八週間

ソ連…前後各八週間

・育児時間

日本…生後一年間は一、二回各三十分以上

米(なし)

英国…なし

西独…一日一回一時間または一日二回各三十分

フランス…生後一年間は一、二回各三十分

イタリア…一日二回各一時間

ソ連…三時間ごとに三十分の授乳時間(9・10日経)

働く婦人―賃金差にはヤング反発

「働く婦人の福祉運動」が十五日から始まる。ことしのスローガンは、働く婦人の能力を広く生かすこと。つまり補助の役割だけでなく、女性も本格的な仕事に取り組む自覚を高めようという趣旨。しか

しサンケイ一千人調査によると、次のような結果がでた。

①女性結婚したら家庭にはいり育児・家事に専念する。

それとも結婚後も職業をもち、外で働くのがよいと思うか

家庭にはいるのが望ましい

：42・0%（男53・0%、

女31・4%）

職業をもち外で働くのがよい

：27・9%

いちがいにはえない

：29・6%

わからない：0・5%

②一般に女性は男性より職業的能力が低いといわれるが全くその通りだと思う

：24・1%（サラリーマン

30・1% OL 18・5%）

ある程度はいえる：35・7%

%（サラリーマン30・1

% OL 45・7%）

いちがいにはえない：33・

9%（サラリーマン33・

8% OL 29・3%）

全く違う：5・5%

わからない：0・8%

③多くの職場で男女間に賃金

差があるが

差別は当然：19・4%（男

24・2% 女14・8%）

仕方がない：46・5%（サ

ラリーマン40・2% OL

51・1%）

差別はおかしい：21・5%

撤回すべきだ：8・1%

わからない：4・5%

④一般の職場では、女性に与えられる仕事は男性の補助的なものが多いが

企業に問題：28・9%（サ

ラリーマン42・5% OL

33・7%）

女性に問題：41・1%

いちがいにはえない

：26・4%

わからない：3・6%

⑤労働基準法の女性保護規定

を撤廃したり、制限を緩和

するなど再検討すべきだとい

う声が出ているが

撤廃すべき：10・4%

再検討すべき：26・3%

いままで通りでよい

：52・8%（男51・3% 女

54・2%）

緩和して労働強化を招くの

はよくない：6・3%

その他：1・8%

わからない：2・4%

（9・15サンケイ）

雲行きあやしい女子短大生の就職戦線

来春卒業する女子短大生の

採用計画を中止する企業が出

はじめ、高卒採用中止の企業

もふえて来たため、就職先を

高卒と奪い合うことも予想さ

れるからだ。夏休みあけの女

子短大ではどこでも「早めに

就職を決めるように」と指導

にのり出している。

来春卒業予定の大学生は約

四十五万四千人、このうち女

子短大生は約十万七千人。女

子短大生の就職は、この数年

好調で、一昨年は六万二千二

百人、昨年は六万八千三百人

今春は七万人を突破したと見

られている。高卒の大学進学

がふえ、短大生も金のタマゴ

並みになったからだ。さる七

月に開かれた私立短大協議会

の就職担当者会議でも、求人

難なのに短大生の就職意欲が

低い点が論議されるなどのん

びりしていただに、ドル・

ショック以後の対策が立って

いない実情だ。（9・19説売）

「女工哀史」生抜いた女性たち
昔の仲間が追跡調査

青春の日々を製糸工場で働

き、やがて結婚退職して主婦

の座におさまった女性たちは

その後どんな生き方をしてい

るか―その追跡調査がまとま

り、近く出版される。戦後に

まで残った「女工哀史」を生

きぬいた彼女たちは、行動的

で、たくましい妻や母になっ

ていた。

調査をまとめたのは、全国
蚕糸労働組合連合会の婦人対
策部長だった塩沢美代子さん
(四六)。塩沢さんが工場や寄
宿舍の民主化を目ざして彼女
たちとともに働いたのは、昭
和二十四年～三十八年まで。
製糸産業の激動期に当る。

約二百人にアンケート調査
をし、五十人に面接調査をし
た。

アンケート調査の「夫との
めぐりあい」の項をみると「見
合」五〇%、「組合活動や職
場で知りあった」三六%、「結
婚へ踏切った理由」は「もの
の见方が一致し、本人に魅力
を感じた」六二%。「結婚相
手にふさわしい条件だから」
二七%。これに対し「妥協」
は九%にすぎない。夫を主体
的に選んだことがうかがえる
結果だった。

夫の職業は兼業農家を含め
て会社員、工員、運転手、国
鉄職員、郵便局員、教師など

サラリーマンが七割、残りが
農家と自営業者。

収入は五～六万円から七
八万円が大半をしめ、典型的
な庶民生活を送っていた。彼
女たちの半数は内職やパート
で働いていた。(9・21朝日)

「保育時間延ばしてほしい」
—東京・竹ノ塚保育園のアン
ケート

東京・足立区竹ノ塚保育園
父母の会が、保育時間に関す
るアンケート調査の結果をこ
のほどまとめた。この保育園
に子供を預けている母親は八
割強が外に勤めに出ており、
一日の労働時間は七～九時間
通勤時間も一時間以上かかる
人が四分の一ある、という実
情。これに対して一日の保育
時間の延長が、数年来の課題
になっていた。

決められた時間までに、保
育園に子供を迎えにいけない
家庭では、どうしているのか。

調査によれば、三割が、母親
が帰るまで近所の人など他人
に預かってもらっているとい
う。いわゆる「二重保育」だ
が、その謝礼は月平均約五千
五百円。保育園の保育料を含
わせると、かなりの負担であ
る。「子供(姉、兄)に迎えに
いかせる」「年寄りに頼む」と
答えた人もいるが、そうした
家族がいいため「子供を引
きとり、職場へ連れ戻って仕
事をする」という人も数人あ
った。

「いまの保育時間では、パー
トの仕事にしかつけない」
「保育時間に合わせて早く帰
してもらっているが、勤務時
間外の研修会や会合もあり、
仕事はパッチリ一人前にやり
たい。時間が延長できればみ
んなと一緒に仕事ができ会社
の生活がスムーズにいくと思
います」という訴えも目立
った。

結局、父母の三分の二が一

日一時間半～二時間程度の保
育時間延長を希望。現行の保
育時間に満足している人は、
少ないことがわかった。しか
し、保母さんの労働時間も考
えなくてはならない。「保母
さんの大幅増員こそ、解決の
方向です」と、この調査は結
んでいる。(9・22毎日)

10月

学童保育をひたむきに働
く両親の感動的な記録

「あめんぼクラブの子どもた
ち」—学童保育の指導と運動
—という本が出た(大塚達男
・西元昭夫編著、鳩の森書房
刊)。東京のベッド・タウン
として、近年急速に発展して
きた埼玉県福岡町で、昭和四
十一年からはじまった学童保
育の記録である。最近全国的
に働く母親がふえてきたが、
その学童たちの「保育施設」

はきわめて不十分。この指導員らが学童保育を切開いていった感動的な記録である。

(10・1毎日)

日立も定年60才—女子再雇
用制度も新設

東芝につづいて日立製作所はこのほど労働協約を改正、五十六才の定年を六十才に延長、出産や育児のため退社した女子従業員を再雇用する制度を新設した。(10・20毎日)

働く女性保護論

女性の解放が新しく世界各国で取上げられているとき、日本では「労基法は女性を保護しすぎている」という意見が、東京商工会議所から持ちあがり、労基法改正意見書まで、このほど労働省に出された。

東商の申入れは、ことし五月、東京に本社のある二千企業を対象に行なったアンケート

の結果にもとづいて提出されたもの。

女子労働について再検討してほしいとあげられたのは、

①女子の時間外労働の制限(一日二時間、一週六時間、一年百五十時間以内)をゆるめる②危険有害業務への就業制限を再検討する③女子の深夜業禁止の規制緩和④生理休暇は廃止または制限を設ける、の四点。

深刻な労働力不足に対処するため、労基法の女子保護規定を大幅にゆるめよと「男性なみ」の労働条件を期待しているのが特徴だ。(10・22毎日)

こほうび付きです、女子社員
の定着作戦

「三年勤めたら海外旅行に」「七年勤続者の退職金百万円」「定着性の薄い部門の女子社員を引き止めよう、こんなキヤッチフレーズを打ち出す企

業がふえている。

各企業が考え出した女子社員定着作戦は女性の「夢」を満たすねらいのものが多い。

海外旅行、嫁入りじたくを整えられるだけの退職金、嫁入り道具になる自社製品の支給持参金代わりの自社株の無償配布……。中でも多いのは海外旅行などのレジャー提供型。

こうした企業の試みを「女性に希望を持たせ、そのためにモラルが向上し、定着性が高まるなら大いに結構」

(飯田橋公共職業安定所事業所榎本伴蔵氏)、「これまで女性を消耗品のように使っていた企業が大事にするようになった」(高島屋 石原一子さん)と評価する声。

「配属、配置替え、能力開発などあらゆる面において、女性はまだ十ばひとからげといった傾向が強い。海外旅行などは確かに励みとなるのが、

まず全体的な労働条件の改善向上がないことには……。

目先のことにとらわれず、その企業で自分の能力がどの程度生かせるか、自分の一生のかかわり合いとして職場をとらえることが大事」(労働省婦人労働課 長沢貞子さん)という声。

石原さんはまた「その期間だけ過ごせばいい」という意識では、地位向上は望めない」と指摘している。(10・27日経)

女性の経済基盤確立めざす

ライオネス・クラブ(小坂花子会長)が創立三年度記念大会を一日午後一時から東京の日本工業倶楽部で開く。

ライオネス(めすライオン)・クラブは女性が連帯して社会的地位の向上をはかろうと三年前結成され、アンネ社長・坂井泰子さん、洋画家・桂ゆきさんたちも会員。前年度は

「女性が戦場に四割も進出している」時代だからと、女性の経済意識や婦人の老後の問題を調べた。

調査では、婦人が職業を持つべきだと答えた人が八九・四％で、女性も仕事をもちたいという希望が端的に示された。半面、育児は家庭で……という外で働くのとは矛盾した答えが七六・七％もあり、保育問題が浮き上がった。また老人ホームの調査をしたら女性性は男性の二倍もあり、生活力のない老未亡人が将来ますますふえていくことがはっきりした。しかも老人ホームは六十五歳人口の１％しか収容する施設がないこともわかった。

「だからこそ女性には経済力を持たねばならない」と石井元子理事長は力説する。

そこで三年度は、女性に仕事を持たせるような事業をしたり、カウンセリングをする

など、女性の経済基盤を強める運動をするという。「今は女性の問題点を調べている段階だが、今後はさらに活動の幅を広げ、女性の地位向上をはかりたい」と石井さんは抱負を語っている。(10・31毎日)

11月

女性解放にわが道を行く

「脱」時代である。サラリーマンはイヤ、OLもイヤ、役人もイヤ。中には重役もイヤ、なんていう人まで現われた。

その行く道は、いずれも牛後より鶏口。ラーメンの屋台をひっぱっても、自らの道を行く。

レディース・ボイス・リーダー沢登信子さんは、いま、東京・渋谷のデパートで、そうした女性の「脱族」に、三・三平方メートルの「場」を提

供する。つまり、一週間は、デパートの一角で「小さな店主」になれるという仕掛け。百人分を確保した。

ことしの四月、仲間と、五人で三十万円を集め「女の側に立つて、女性の声を広く社会に響かせよう」と、運動を起した。名づけてレディース・ボイス。

ウーマン・パワー? 「ではない。一種の……と否定しなない。「いえ、もっと積極的なんです。なんでも女性に解放して、その場を提供してもらおう、そんなことかしら」(11・4毎日)

励まし合い、ともに考える仲間――十七年続く「働く母の会」

職業をもちながら子供を育てる女性の集まり「働く母の会」を、人は「世にも不思議な集団」と呼ぶ。ほとんどの会員が機関紙で結ばれている

だけなのに、会のおかげで仕事を続けられたと感謝する人が意外に多い。戦前、数少ない女性が開いた共かせぎの細い道をおおぜいの足で根気よく踏み固める作業を受け持ちささえ合うグループだ。

この会がスタートしたのは昭和二十九年の暮れ。当時岩波書店に勤めていた小林静江さんが、長男の保育者捜しに苦勞して、同じ悩みを持つほかの戦場の人たちと、知恵を寄せ合おうと、自宅で話し合いを開いたことから、この会が生まれた。

翌年四月にニュースが初めて出て、すでに八十号を数える。

現在の会員は約五百人、東京を中心として高学歴の人が多いが比較的多く、また退職して主婦になりながら、会の行き方を支持してそのまま会員として残る人が約一割いる。ほとんどがいわゆる「ニュー

ス会員」。例会にはめったに顔を出さないかわり、ニュースはすみからすみまで読み、アンケートがあるとこまごまと問題点や感想を書いてくるその熱心さはまず類がない。

「この集団は働く母親が、仕事を続けることの困難さを、協力し合って少しでもやわらげるだけでなく、子供には保育される権利があるという認識を育てながら、連帯を持ってきた点を、私は高く評価している。『働く母の育児研究集団』とさえいえると思う。今のところ、集団保育が個人のそれと比べてどれだけいいのかというはつきりしたデータは出ていない。人間形成の上から見てプラス、マイナスがどうなのか、今後はもっと突っ込んだところで、明確にデータを出してほしい。子供だけでなく、妻が働いたための夫への影響、近隣との関係などについても同様だ……」

創立の時からその歩みを見守ってきた評論家丸岡秀子さんはこう助言する。(11・5日 経)

オシドリ議員・戸叶里子さん急死

戸叶里子さんがなくなった。昭和二十一年四月、婦人参政権が認められた戦後第一回の衆院選挙以来、連統当選十一回、ことしの春には、永年動統議員として表彰されたばかり。霊前で、夫の武・参院議員は「一緒に北京へ行こうと話合ったのは、きのうのことなのに」と絶句した。

戸叶里子さんはただの婦人代議士ではなかった。「政治は男であれ、女であれ生命がけ。二十五年間、女と思わずにやってきた」と語ったのは最近のこと。

追放になりかけた夫の「身代わり立候補」で家庭の主婦から政界入りして以来、党の

中執、婦人部長、渉外部長、昨年十二月には社党代議士九十一人の声をまとめる代議士会長にもなった。

「妻は夫にとって負担になるべきでない。妻は妻なりに打ちこめるもの、一つの生き方を持つべきだ」という持論だった里子さん。病床で「沖縄国会にどうしても登院しなれば……」といい続けた里子さん。——一人のユニークな政治家が消えた。(11・8毎日)

家族の自立めざし共同保育「育児を考える市民会議」。

埼玉・浦和市の若いパパやママたちが「新しい共同保育所をつくろう」と集ったグループだ。「婦人が働くために」といったこれまでの保育所づくりの運動とはちょっと趣がちがう。「夫と妻と子が自立したそれぞれの生活を実現するための場」を目ざしている。その名も「こどもシタデル

(とりで)」。近くその生活がはじまる。

同市民会議の代表小沢遼子さん(三四)は、こう話す。「わが子を預けて引きとりにくるという保育所ではなく、ここが子どもにとってわが家そのもの、つまり夫、妻、子、保母たちのコミュニケーション(共同体)にしたいのです」(11・13朝日)

生木をさくのはヤメテ!

「夫婦同居をからとる全国連絡会議」という変わった集りが去る二十、二十一日の両日、東京で開かれた。夫婦共働きでどちらか一方が遠くに転勤させられた、あるいは家庭の事情で単身で赴任しなければならぬというときに当って夫婦別居反対、いっしょに生活できる勤務にせよ——という要求運動だ。四年前にそんな人たちが十三組が集ってつくられ、「夫婦は夫婦らしく、

親子は親子らしく、人間は人間らしく」を合言葉に、活動をしてきた。いま会員は六十九組、今回が九回目の総会だった。(11・24朝日)

新宿の「ウーマン・リブ前史」

「四谷怪談のお岩さん以来、新宿はレディー・ファーストの土地だ」―元「婦女新聞」記者、石川大助さん(七〇)が、戦後コッコツと奮きためた新宿風俗史。女性解放の先駆的役割を果たした人たちの新宿での活動ぶりを中心に、ようやく繁華街への性格を強めた大震災以後、第二次大戦までの風俗をエッセイ風に描いている。

「婦女新聞」は明治三十年に創刊された、婦人向けの新聞で、市川房枝、山高しげり、奥むめおさんら婦人解放運動の先駆者たちとともに、当時、全国の婦人たちの指導的役割

を果たした。

この新聞の記者だった石川さんは、当時のスクラップを前後二十回にわたる引っ越しの間に紛失してしまい、思い出を書きとめておこうとしたのが、この風俗史執筆のきっかけだという。

これら「ウーマン・リブ前史」は石川さんによれば、新宿が活動の中心で、原稿には「洋服姿でたばこをくわえ、男まさりな言葉づかいで婦人参政権運動にかけまわる」女性活動家の若かりしころの姿が浮きばりにされている。(11・29読売)

12月

田中澄江さんが中野区の教育委員に

中野区は四日、区教育委員大内正二氏の後任に劇作家の田中澄江さん(六三)を推すこ

とを決めた。六日開かれる区議会本会議で同意を得たあと正式に任命する。

田中さんは、明治四十一年東京生まれ、東京女高師卒、聖心女子学院教師を経て文筆活動にはいり「悪女と眼と壁」「はたるの歌」など戯曲のほか、最近NHKテレビ「虹」のシナリオを執筆した。(12・5読売)

保育園つき公園団地デイス

団地住まいの共働きにとって困るのは保育園。「保育園がないと妻が勤めをやめなければならぬ」などの苦情が続出。やっと保育園の建設が決まると、こんどは、子供のいない家庭から「団地共通の広場を奪われる」と苦情を浴びせられる。そこで関係各区

では、日本住宅公団と話し合いを進め、区立保育園のスペースを初めから設けてもらうよう運動、来春には、テスト・

ケースとして板橋区高島平団地と足立区江北六丁目団地に区立保育園がそれぞれ誕生する。これをきっかけに新設の団地でも同様な動きが出るものと期待され、共働きにはちょっとした朗報。(12・13読売)

40大学で病院スト

「看護婦の待遇改善」「第二次定員削減の大学への適用反対」をにかけて日教組加盟の四十国立大学が十五日早朝から三十分半日ストにはいった。

日教組では「看護婦の待遇が悪いことはだれもが知っている」といつているが、文部省の反応はさっぱり。大学病院課にストの内容を聞くと「人事課審査班にきいてくれ」といい、同班はまた「うちは公務員がサボったかどうかを見るだけで、診察がどの程度行なわれたかは全然わからない

い」とすました顔。大病院の看護婦がストにはいっても文部省は痛くもかゆくもないというわけか。病院関係者のなかには「これではいつまでたっても看護婦の待遇は改善されない」と非難する声もきかれた。(12・15毎日)

出産解雇訴訟に勝った末浪さん

「女子社員は出産したらやめてもらう」という会社を相手に「出産解雇は無効」と訴えていた末浪和美さん(二七)がこのほど勝訴した。

末浪さんが三井造船に入社したのは昭和三十八年。四十二年結婚、その十二月に健一ちゃんが生れた。翌年二月、出社したが、出産退職を取決めた労働協約をたてに解雇された。三ヵ月後、末浪さんは夫の団体職員婿司さん(三三)と相談して、大阪地裁へ地位保全を求める仮処分を申請し

た。「当時、化工機営業部の事務をしていました。三年目ごろから仕事がおもしろくない、何でもわかるので、ぜったい続けたかったんです」。それに当時の夫の給料が約三万円。共働きをしないと生活できない。三井造船の女子社員を中心に会員約十人の「末浪和美さんを守る会」ができた。

「結婚して子供ができては働かせてほしい」「結婚・出産退職制をやめてほしい」——末浪さんの願ひは、多くの働く女性に共通のものだろう。一審では勝訴したものの樂觀はできない。「でもあと一歩がなければ職場へ戻れる、という新しい期待が生まれました」。守る会は末浪さんの職場復帰の日まで解散しない。(12・18朝日)

働く主婦に保護法
働く婦人を保護するため

「勤労婦人福祉法」をつくることになり、原労相は二十一日、婦人少年問題審議会に内容の検討を諮問した。この法律は「仕事と家庭生活の調和」をめざしたもので、これまでの法のワクを越えた「働くママの憲法」として期待される。

労働省では、この法律の骨子となる基本構想をまとめたがそれによると「婦人の能力を十分發揮できるように仕事と育児、家事など家庭生活との調和をもたせる」のがねらい。具体的には①婦人向けの職業訓練などを行う②企業内託児所の設置、育児休職の促進をはかる③妊婦や産婦の健康診断に特別の便宜を与える④「働く婦人の家」を増設する、など。

同省では二月上旬に答申を受け、次の通常国会に法案を提出することにしており、これに基づく育児休職制度の研究費、女性向け職業訓練の開

設費などを来年度予算要求に組んでいる。(12・22朝日)

産休で昇給三月遅らす

埼玉県所沢市で、産休をとる女子職員は「勤務成績不良」とみなし、昇給を三ヵ月遅らせていたことが二十三日開かれた市議会で明るみに出た。

追求を受けた市側はさっそく不利益をこうむった女子職員の救済措置をとることを約束したが、この「制度」は市制を施行した昭和二十五年以前の町時代からやっていたと聞いて市民の間から驚きと批判の声が出ている。

同市は給与条件で「市長裁量で一年間勤務成績良好な者に限り昇給を認める」と定めているが、妊産婦は産休の間「ほかの職員に迷惑をかける」として、年四期に分けて実施している定期昇給を一期分の三ヵ月間遅らせていた。(12・24読売)

久しく新入会員をお断わりしていましたが、へあごら創刊を期して、会員をお迎えします。

BOCーバンク・オブ・クリエティビティ

「創造力の銀行」です。

小さな小さな銀行です。

おカネのない銀行です。

でも、だから、ユメがあります

いつも前進しようというユメ

女性が働きやすい社会をつくろうとするユメ。

——そして、ユメを現実に変

えることのむずかしさに、苦し

み続けています。

共に苦しみ、共にユメをふく

らませてくださる方、ご参加く

ださいませんか。

条件1年・年齢・学歴を問いません

が、あなたの「創造力」をご

預託ください。

人をははえさせるのが上手／

字を書くのが好き……など、

どんな小さな技術、どんな創

造力でも結構です。その技術、

BOCの会員にどうぞ

その創造力が社会に役立つよう、研究しあいます。あなたにとって小さな創造力でも、社会にとっては貴重かもしれ

ません。

会費1半年分九百円

特典1●預託された創造力をこ

利用になれます。●三カ月に

一回発行の「へあごら」と毎月

一回のBOC通信をお送りし

ます。●研究会・講演会など

のご案内をさしあげます。

現在預託されている創造力は1

企画／調査／取材／編集／翻

訳／洋画／日本画／デザイン

速記／ステノ／タイプ／孔版

撮影／珠算／録音／シナリオ

拓本をとる／赤ちゃんをあや

す／やりくり上手／新聞切抜

ぬいもの／いけばな／リフォ

ーム／モニターなど五十二種

申込先1(〒160)東京都新宿

区花園町3番地 BOC内

「創造銀行」●郵券三〇円

ご封入ください。資料と登録

用紙をお送りします。

▼女性だけで運営するプロダクションをつくり、婦人の職域の拡大に心を向けて八年、大海の中に一滴の油を流すのにも似た自嘲を重ねながらも、ようやく私たちが自身の手で小さな雑誌を出せるようになりました。挫折しようとする心を励まし動かしてくださった全国の皆さまに、心からのお礼を申しあげます。

小さなへあごらに、どれほどののびを生むものか、テーマが「女がはたらくとき」におちついたこと一つにも、さらに自嘲を覚えますが、恥に耐えてこれを送りだすとき、「女が」という接頭語も、ほんの〇、〇〇一ミリグラムぐらひは軽くなるかと思ひます。

全国の走り続けている友へ、〇、〇〇一ワットのともしびでも、次号ではせめてお届けしたいものです。▼社外の先生方の原稿を頂戴したのは去年の初夏のこと。生きる勇気を与えて頂いたことに感激しながらも、

予定していた資金が行きつたり、この際もう少し醸成して……と思わぬ時間を重ねてしまいました。空論の中の醸成は、腐敗には通じても醗酵には通じないことを知って不完全なままあえてスタートします。批判に身をさらすことの中から新しい知恵をさずかりたいと思っています。

発行 一九七二年二月一日 第一号

定価 二百円 送料八十五円

年間購読料 千四百円

振替 東京 五二六四

発行所

BOC出版部

発行人

千一六〇 東京都新宿区花園町3
斎藤千代 / 印刷者 永井芳江

アデス ノ ナイ テガミ

大里知子

アデスノナイテガミ ■ 大里知子

ヤマノ ツチハ
カタイデスカ?
ノハラハ?
デコボコミチハ?
スナハマハ?
マダ イチドモ
アルイタコトガ ナイノデス
タツタコトモ アリマセン
デスカラ
アナタニ
オキシタイト オモイマス
オシエテ クダサイ
ツチノ カンジロ

著者大里知子さんは、生まれてから一度も学校に行ったことがありません。

重度身体障害、言語障害、脳性小児マヒのレッテル。その中で、まちがいもなくすこやかな人間であることを十万字のカナタイプに打ちあげました。

発売以来三ヶ月、私どもの想像をはるかに越える反響を呼びましたが、この真実の重みが感動を誘ったのではないかと思います。

- 四六判、242ページ
- 定価580円(会員特価500円)
- 送料115円
- 振替でご注文ください。
- 5冊以上まとめてご注文の方には、送料を当方で負担します。
- 振替、東京39331
- 東京都新宿区花園町3 BOC

労働省婦人少年局監修 目で見える婦人の歩み

B5判 88ページ 写真34点/図表37点/年表その他諸資料収録

ドメス出版刊/編集協力BOC

定価 500円 会員特価 400円 送料 115円

申込先 東京都新宿区花園町3 BOC/振替 東京39331



BOC 出版部

¥ 200

ISBN4-89306-065-1 C0036 P883E

(定価883円(本体857円))